Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8570607
Centre d'intérêt: 871

Gagnon Gaudreau, Louise.

Perspectives d'emploi et modèles de formation : recherche sur les techniques policières : rapport / soumis à la Direction générale de l'enseignement collégial ; par Louise Gagnon Gaudreau et Samir Rizkalla. -- [Montréal] : Collège de Maisonneuve, 1985.
144, [70] p. : 5 graph. ; 28 cm.

Code: 15-6069. Bibliogr.: p. 143-144.

ISBN 2-550-08219-2

Descripteur(s): *Techniques humaines *Accès à l'emploi *Programme de formation *Stage *Marché du travail *Prospective *Collégial (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Techniques policières

A l'automne 1983, la Direction générale de l'enseignement collégial confiait aux auteurs le mandat d'entreprendre une recherche sur la formation policière. Les objectifs suivants étaient visés: 1. identification de la nature du marché du travail accessible aux finissants du programme; 2. identification des lieux possibles de stage pour les finissants du programme; 3. examen de la situation du chômage des finissants du programme; 4. validation des fonctions de travail; 5. validation des éléments de connaissance nécessaires à l'exercice de ces fonctions de travail; 6. projection du potentiel d'embauche pour l'ensemble du secteur.

Les auteurs ont analysé les données statistiques de la Commission de police du Québec concernant la main-d'oeuvre policière, l'évolution des effectifs et les taux d'encadrement. Ils ont soumis un questionnaire, reproduit en annexe, à 120 corps policiers représentant environ 98% des effectifs du Québec. Ils ont consulté et analysé de nombreux documents afin d'élaborer les principes directeurs devant présider à la formation policière et de comparer le modèle actuel avec le modèle proposé. Ils ont enfin organisé, en suivant la méthode Dacum-Delphi, cinq séances de consultation qualitative sur les éléments positifs, les éléments à améliorer et les réformes proposées au modèle actuel de formation.

La situation de l'embauche des finissants en Techniques policières au cours des dernières années n'est pas aussi dramatique qu'on pouvait l'imaginer. Les projections pour la période 1984-1993 permettent de croire que les corps de police perdront plus de 4000 hommes. On aura donc besoin de près de 500 recrues par année pour combler le vide. L'ensemble du programme est généralement apprécié par les représentants du milieu appelés à en faire une évaluation qualitative. En ce qui concerne le stage, il semble que la séquence actuelle Cégep/Institut de Police du Québec soit privilégiée par la quasi-totalité des personnes consultées.

Type de document: F

EDUQ 8570607

Perspectives d'emploi et modèle de formation en techniques policières

Louise Gagnon Gaudreau
et
Samir Rizkalla

Mars 1985

EDUQ 8570607

Recherche sur les techniques policières

Perspectives d'emploi et modèles de formation

Rapport soumis

à la Direction générale de l'enseignement collégial

par

LOUISE GAGNON GAUDREAU
et
SAMIR RIZKALLA

REMERCIEMENTS

Les auteurs désirent remercier vivement les personnes et organismes qui ont prêté leur précieux concours à la réalisation de la présente recherche et plus particulièrement:

Monsieur le Juge Roger Gosselin, président de la Commission de police du Québec, qui nous a manifesté son appui, favorisant ainsi l'envoi et la réception des questionnaires aux différents corps policiers;

Monsieur Raynald Gendron, de la Commission de police du Québec, qui nous a prodigué une aide de tous les instants;

tous les directeurs et chefs de police qui ont répondu aux questionnaires, participé aux tables de consultation, délégué leurs représentants auxdites tables ou qui nous ont fourni des données complémentaires;

Messieurs Louis Gendreau et Henri-Paul Bordeleau de la DGEC pour leur soutien à toutes nos démarches;

les membres de la coordination provinciale des Techniques policières qui nous ont offert leur judicieux avis et participé à l'animation des tables de consultation;

la direction des services pédagogiques du Collège de Maisonneuve pour son soutien à la fois moral et matériel;

les membres du département des TAJ du Collège de Maisonneuve pour leur compréhension;

enfin, un merci tout particulier à Madame Lise Lemoine, secrétaire au Collège de Maisonneuve, qui, avec efficacité et patience, a donné corps à ce document.

Les auteurs.

TABLE DES MATIERES

Chapitre préliminaire - Le mandat et son opérationnalisation ... p. 1

- Le mandat ..... p. 2
- Opérationnalisation du mandat ..... p. 3
- Méthodologie ..... p. 5

PREMIERE PARTIE - LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE POLICIERE ..... p. 7

- Introduction ..... p. 9
- Méthodologie ..... p. 9
  1.- Relance téléphonique des finissants ..... p. 9
  2.- Utilisation de données statistiques ..... p. 10
  3.- Administration d'un questionnaire ..... p. 10

Chapitre I - La situation de l'embauche ..... p. 14

1.- Les inscriptions à l'IPQ et les besoins policiers ..... p. 14
2.- Le placement des finissants de cégeps de 1975 à 1983 ..... p. 17
  2.1.- La relance téléphonique ..... p. 17
  2.2.- L'embauche réelle ..... p. 18
  2.3.- Les stagiaires de l'IPQ et l'embauche ..... p. 25
  2.4.- Le processus de sélection ..... p. 28

Chapitre II - Evolution des effectifs policiers et du taux d'encadrement ..... p. 30

1.- Evolution des effectifs policiers ..... p. 30
2.- Les taux d'encadrement ..... p. 35
  2.1.- Les diverses régions du Québec ..... p. 35
  2.2.- Comparaison avec le reste du Canada ..... p. 35
  2.3.- Les Etats-Unis ..... p. 36
  2.4.- Et quelques pays industrialisés ..... p. 36
3.- Quelques explications plausibles ..... p. 36

En conclusion ..... p. 38

Chapitre III - Les prévisions de départ et d'embauche ..... p. 46
1.- Les départs de policiers ..... p. 46
1.1.- Rétrospective 1975-1983 ..... p. 47
1.2.- Les départs prévus pour retraite obligatoire ..... p. 47
2.- Les perspectives d'embauche ..... p. 53
2.1.- Les fluctuations temporelles des besoins ..... p. 53
2.2.- La répartition géographique des besoins ..... p. 56
2.2.1.- Les effectifs des régions ..... p. 56
2.2.2.- L'embauche par région (1975-1983) ..... p. 57
2.2.3.- Les prévisions d'embauche (1984-1993) ..... p. 58
2.3.- Une réflexion sur le contingentement ..... p. 62
Résumé et conclusion de la première partie ..... p. 68

DEUXIEME PARTIE - LE MODELE DE FORMATION ..... p. 71

Chapitre IV - Evolution de la formation policière au Québec .... p. 72
1.- Absence de formation avant 1969 ..... p. 72
2.- La tendance à l'uniformisation des exigences et de la formation ..... p. 73
3.- Implantation des programmes de formation ..... p. 75
4.- Les intervenants au dossier de la formation ..... p. 77
5.- L'évaluation de la formation collégiale, 10 ans après l'implantation ..... p. 78
6.- Comité ad hoc Cégep/IPQ ..... p. 79
7.- La problématique actuelle ..... p. 80

Chapitre V - Les principes de base de la fonction policière .... p. 81
1.- Formation uniformisée et cohérente ..... p. 81
2.- Formation conforme aux besoins sociaux et aux exigences de la fonction ..... p. 83
3.- Formation dans un milieu ouvert à tous les citoyens ..... p. 85

Chapitre V - (suite)

4.- Formation dispensée prioritairement par des professionnels de l'enseignement ..... p. 86
5.- Formation polyvalente ..... p. 87
6.- Formation antérieure au recrutement ..... p. 89
7.- Le modèle québécois ..... p. 89
Conclusion ..... p. 94

Chapitre VI - Une critique qualitative du modèle de formation: le point de vue des directeurs de police ..... p. 95

1.- Quelques considérations méthodologiques ..... p. 95
2.- Eléments positifs de la formation ..... p. 97
3.- Eléments à améliorer et réformes proposées ..... p. 97
3.1.- Au niveau du savoir ..... p. 98
3.2.- Au niveau du savoir-faire ..... p. 100
3.3.- Au niveau du savoir-être ..... p. 102
3.4.- Au niveau du recrutement et de la sélection ..... p. 103
3.5.- Au niveau du plan de carrière et de perfectionnement ..... p. 104
Conclusion ..... p. 106

TROISIEME PARTIE - LE STAGE A L'IPQ ET SES ALTERNATIVES ..... p. 109

Chapitre VII - L'hypothèse d'un stage partagé ..... p. 111

1.- Portrait de l'analyse ..... p. 113
2.- Liste des cours pouvant être assumés par les collèges selon une proposition du comité ad hoc ..... p. 129
3.- Liste des cours pouvant être assumés par les collèges selon notre analyse du tableau synoptique de l'IPQ ..... p. 130
4.- Liste des cours nouveaux qui seront donnés à l'IPQ lors de l'application de la nouvelle grille ..... p. 132
5.- Commentaires sur l'analyse ..... p. 133

Chapitre VIII - Un stage d'intervention auprès des corps policiers ..... p. 134

Chapitre IX - Un stage en prévention, sécurité et investigation ..... p. 135

Chapitre X - Un institut de sécurité publique et privée ..... p. 138

CONCLUSION GENERALE ..... p. 139

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES ..... p. 143

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE I - Questionnaire et lettres d'envoi

ANNEXE II - Formulaire utilisé pour la consultation

ANNEXE III - Liste des corps de police consultés, répartis par région administrative

ANNEXE IV - Résultats de la relance téléphonique

ANNEXE V - Synthèse des tables de consultation

ANNEXE VI - Liste des participants aux tables de consultation

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I - Taux de réponse aux questionnaires

TABLEAU II - Effectifs représentés par les corps de police ayant été consultés par le questionnaire

TABLEAU III - Les inscriptions à l'IPQ de 1969 à 1983

TABLEAU IV - Embauche de policiers avec DEC de 1975 à 1983

TABLEAU V - Embauche de policiers sans DEC de 1975 à 1983

TABLEAU VI - Comparaison de l'embauche avec et sans DEC, en nombre et pourcentage, de 1975 à 1983

TABLEAU VII - Nombre et pourcentage d'inscrits à l'IPQ embauchés par les corps de police avec ou sans études collégiales, de 1975 à 1983

TABLEAU VIII - Candidatures retenues et refusées au SPCUM en 1983

TABLEAU IX - Evolution des effectifs policiers et des taux d'encadrement au Québec de 1975 à 1983

TABLEAU X - Evolution du taux d'encadrement policier dans les diverses régions du Québec de 1975 à 1983

TABLEAU XI - Taux d'encadrement policier dans les provinces canadiennes - 1980

TABLEAU XII - Taux d'encadrement policier dans les villes canadiennes - 1981

TABLEAU XIII - Taux d'encadrement policier dans les villes des Etats-Unis - 1980

TABLEAU XIV - Taux d'encadrement dans certains pays industrialisés

TABLEAU XV - Evolution des effectifs: personnel civil et policier de 1975 à 1983

TABLEAU XVI - Départs totaux: retraite + démission + décès + congédiement + autres; de 1975 à 1983

TABLEAU XVII - Départs pour retraite, de 1975 à 1983

TABLEAU XVIII - Comparaison des départs pour retraite et autres motifs de 19/5 à 1983

TABLEAU XIX - Nombre de retraites obligatoires prévues de 1984 à 1993

TABLEAU XX - Embauche prévue de 1984 à 1993

TABLEAU XXI - Pourcentages régionaux des effectifs policiers

TABLEAU XXII - Embauche de policiers municipaux et provinciaux par région correspondant aux Cégeps, de 1975 à 1983

TABLEAU XXIII - Prévisions d'embauche de policiers municipaux et provinciaux par région correspondant aux Cégeps, de 1984 à 1993

TABLEAU XXIV - Comparaison des effectifs engagés de 1975 à 1983 au nombre de DEC décernés par les collèges

TABLEAU XXV - Comparaison du contingentement actuel aux données de l'embauche 1975-83 et des prévisions d'embauche 1984-93

TABLEAU XXVI - Contingentement actuel et extrapolation des finissants à comparer à la demande prévue pour les années 1984 à 1993

LISTE DES FIGURES

FIGURE I - Courbes de l'embauche avec et sans DEC en chiffres absolus, de 1975 à 1983

FIGURE II - Courbes de l'embauche avec et sans DEC en pourcentages, de 1975 à 1983

FIGURE III - Evolution des effectifs policiers au Québec de 1975 à 1983 en chiffres absolus

FIGURE IV - Fluctuation des effectifs policiers au Québec de 1975 à 1983, en pourcentages, 1975 étant l'année de base

FIGURE V - Evolution du taux d'encadrement policier dans l'ensemble du Québec de 1975 à 1983

Chapitre préliminaire

LE MANDAT ET SON OPERATIONNALISATION

LE MANDAT

A l'automne 1983, la Direction générale de l'enseignement collégial nous confiait le mandat d'entreprendre une recherche sur la formation policière dont les résultats attendus étaient énoncés comme suit:

- l'identification du type et de l'envergure du marché pouvant être accessible aux finissants du programme;
- l'identification des lieux possibles de stage pour les finissants du programme;
- une validation de la situation du chômage des finissants du programme;
- une validation des fonctions de travail;
- une validation des éléments de connaissance nécessaires à l'exercice de ces fonctions de travail;
- une projection du potentiel d'embauche pour l'ensemble du secteur.

OPERATIONNALISATION DU MANDAT

Afin d'atteindre ces objectifs, les chercheurs ont exploré diverses avenues et ont arrêté leur choix sur les modalités suivantes:

1.- Effectuer une étude quantitative de l'évolution des effectifs policiers au Québec au cours des dix dernières années;

2.- Entreprendre une étude des besoins en main-d'oeuvre policière pour les dix prochaines années sur la base d'un calcul précis des départs pour retraite obligatoire;

3.- Etudier les projections estimatives faites par les différents corps policiers du Québec tout en analysant les différents facteurs pouvant affecter ces projections;

4.- Analyser le programme du stage de seize semaines à l'Institut de police du Québec afin de déterminer les éléments pouvant être assumés directement par le milieu collégial et d'identifier les types d'apprentissage pour lesquels sont requis des équipements spécialisés et autres ressources non disponibles dans le réseau;

5.- Explorer la possibilité de recours aux différents corps policiers ou autres ressources, en dehors des collèges, pour assurer la partie des stages pratiques ainsi identifiée;

6.- Entreprendre une analyse documentaire aussi complète que possible susceptible de mettre en relief les principes directeurs devant présider à la formation policière, pour que celle-ci soit valable, et comparer le modèle proposé par le rapport Simard aux critères ainsi dégagés afin d'en faire une première validation critique;

7.- Organiser des tables de consultation dans les sept régions desservies par le réseau collégial et ce, afin de recueillir les points de vue des corps policiers sur les éléments de connaissance requis, et de dégager, selon leur perception, les éléments positifs, les éléments à améliorer et les réformes proposées au modèle de formation actuel.

Cette démarche permet, dans le même temps, d'entreprendre une seconde validation critique du modèle de formation proposé par le rapport Simard;

8.- En conclusion de ces travaux, présenter une image complète des besoins quantitatifs en main-d'oeuvre policière pour les dix prochaines années, un modèle de formation articulé, des perspectives de stage de sixième session éventuellement réorganisées;

9.- De son côté la DGEC entreprenait une relance téléphonique des finissants nous permettant ainsi de disposer d'une donnée complémentaire essentielle à l'évaluation globale des conditions d'emploi.

METHODOLOGIE

Trois méthodes sont apparues aux chercheurs comme étant susceptibles de répondre aux besoins de la recherche:

1.- L'analyse des données statistiques et le questionnaire

La Commission de police du Québec tient des statistiques concernant la main-d'oeuvre policière, l'évolution des effectifs et les taux d'encadrement. Ses rapports constituaient donc, pour les chercheurs une première source de données.

Celles-ci ont été complétées par l'envoi d'un questionnaire à 120 corps policiers représentant environ 98% des effectifs du Québec dans le but de recueillir les informations suivantes:

- L'embauche de policiers détenant ou pas un DEC en Techniques policières au cours des dix dernières années.

  Cette information devait nous permettre, entre autres, de vérifier la situation du chômage par l'équation suivante: (nb finissants - % des détenteurs de DEC embauchés = nb finissants travaillant dans d'autres secteurs que les corps de police ou en chômage);

- L'importance du bassin de recrutement par comparaison au nombre de postes à combler;
- Le nombre de policiers ayant quitté le service au cours des dix dernières années et les motifs de départ;
- Age et nombre d'années de service justifiant une retraite obligatoire;
- Nombre de policiers devant prendre une telle retraite au cours des dix prochaines années;
- Prévisions estimatives d'embauche au cours des dix prochaines années et éléments pouvant affecter ces prévisions.

On retrouve en annexe I. au présent rapport, un exemplaire du questionnaire ainsi que la lettre d'envoi signée par les chercheurs de même qu'une lettre d'accompagnement que le juge Roger Gosselin, président de la Commission de police du Québec, a bien voulu rédiger afin de stimuler les différents corps de police à répondre au questionnaire.

2.- L'analyse documentaire

De nombreux documents sur la formation policière ont été inventoriés et consultés. Parmi eux figurent notamment:

- les rapports annuels de la Commission de police du Québec,
- le livre blanc sur la police et la sécurité des citoyens du J. Choquette,
- les différents rapports produits par N. Simard dans le cadre de la recherche sur les techniques humaines,
- le rapport du comité ad hoc Cégep/IPQ,
- le rapport de la National Advisory Commission of Higher Education for Police Officers, une commission américaine sur la formation policière,
- le livre de H.P. Vignola sur la police et le défi des années 2000, etc.

Cette analyse avait notamment pour but de permettre l'élaboration des principes directeurs devant présider à la formation policière et une comparaison avec les modèles actuel et proposé.

3.- La consultation par la méthode Dacum-Delphi

Enfin, la méthode Dacum-Delphi a été utilisée pour organiser le déroulement de cinq séances de consultation qualitative sur les éléments positifs, les éléments à améliorer et les réformes proposées au modèle actuel de la formation.

On trouvera, en annexe II. un exemplaire du formulaire que les participants à la consultation ont été invités à utiliser.

Première partie

LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE POLICIERE

Les objectifs que la présente partie de l'étude se propose d'atteindre peuvent s'énoncer comme suit:

- identifier le type et l'envergure du marché pouvant être accessible aux finissants du programme;
- valider la situation du chômage;
- faire une projection du potentiel d'embauche pour l'ensemble du secteur.

INTRODUCTION

L'une des problématiques majeures qu'affronte le monde de l'éducation en période de récession économique est celle de la non-embauche des finissants.

La formation en Techniques policières n'a pas échappé à cette réalité et l'on a constaté, au cours des années 1982 et 1983, un taux de placement des finissants nettement inférieur à ce que l'on avait connu dans les années antérieures. Cette situation est-elle aussi alarmante qu'ont bien voulu le laisser entendre différents intervenants au dossier? Quelles sont les véritables perspectives d'embauche? Les contingentements imposés par le ministère de l'Education aux collèges offrant le programme sont-ils justifiés?

C'est à ces questions et à plusieurs sous-questions se posant à propos de chacune d'entre elles que tentera de répondre cette première partie de la recherche.

METHODOLOGIE

Plusieurs démarches ont été entreprises à cet effet; en voici succintement la description:

1.- Relance téléphonique des finissants

Un échantillon de finissants de 1980 à 1982 a été rejoint par téléphone afin de connaître leur situation de travail actuel. Différents renseignements ont pu être recueillis à cette occasion notamment les pourcentages de finissants ayant actuellement des emplois pertinents à leur formation, qui travaillent dans des domaines connexes, qui sont retournés aux études ou qui sont au chômage.

2.- Utilisation de données statistiques

2.1.- Analyse de l'évolution des effectifs policiers et du taux d'encadrement

Les effectifs policiers au Québec ont connu certaines fluctuations depuis 1975. Nous avons voulu les déterminer, effectuer une étude des taux d'encadrement régionaux, provinciaux, nationaux et internationaux afin de déterminer le degré de stabilité ou, à défaut d'une telle stabilité, s'interroger sur l'existence d'un seuil minimal en deça duquel les effectifs ne devraient plus baisser.

L'analyse des départs et embauche de policiers figure dans cette partie de l'étude.

2.2.- Effectifs civils

Les effectifs civils sont parfois utilisés pour remplacer les policiers dans certaines tâches administratives ou cléricales. Cette tendance avait été remarquée depuis quelques années et nous avons voulu la vérifier quantitativement.

3.- Administration d'un questionnaire

Nous avons aussi envoyé un questionnaire à 120 corps de police à travers la province, et ce, par le truchement de la Commission de police du Québec afin d'obtenir des renseignements sur les éléments suivants:

- le nombre de policiers embauchés avec ou sans DEC en Techniques policières de 1975 à 1983;
- le nombre de personnes ayant posé leur candidature en regard des postes à combler;

- le nombre de policiers qui ont quitté le service de 1975 à 1983 selon les motifs de départ;
- l'âge et le nombre d'années de service après lesquels le policier doit obligatoirement prendre sa retraite;
- le nombre de policiers qui doivent obligatoirement prendre leur retraite d'ici à 1993;
- les prévisions d'embauche d'ici à 1993;
- les facteurs pouvant influencer les prévisions d'embauche.

L'inventaire des réponses obtenues révèle que 104 des 120 questionnaires nous ont été retournés. On verra en annexe III. la liste complète des corps de police consultés répartis par région administrative. Les 104 réponses représentent 86,7% des questionnaires envoyés (Tableau I). Les effectifs de nos répondants sont de l'ordre de 92,8% des effectifs totaux de la province ce qui donne à notre étude une représentativité tout à fait valable de l'ensemble de la situation au Québec (Tableau II). En général, les effectifs représentés par chacune des neuf régions, prise séparément, sont de 85 à 96%. Seules font exception la région 07, celle de l'Outaouais, où le taux de réponse n'était que de 50% et celui des effectifs 20,6%. S'y ajoute la région 08 où les effectifs représentés sont de 72,1% ce qui fait que les données de ladite région ne sont pas assez significatives de la situation qui y prévaut ou des prévisions qui la concernent.

Grâce aux données ainsi recueillies, nous pouvons, par conséquent, dégager un certain nombre de réponses à nos interrogations.

Tableau I

Taux de réponse aux questionnaires

REGION	QUESTION. ENVOYES	QUESTION. RECUS	% RECUS	NOM DES MUNICIPALITES N'AYANT PAS REPONDU
01	3	3	100,0	
02	9	8	88,8	Dolbeau
03	20	17	85,0	Lévis/St-David, Montmagny, Vanier
04	11	10	90,9	La Tuque
05	8	8	100,0	
06	54	47	87,0	Legardeur, Repentigny, Candiac, Farnham, Greenfield Park, Lachute, St-Eustache
07	6	3	50,0	Gatineau, Hull, Masson/Buckingham
08	5	4	80,0	Noranda
09	3	3	100,0	
SQ	1	1	100,0	
TOTAL	120	104	86,7	

Tableau II

Effectifs représentés par les corps de police ayant été consultés par le questionnaire

REGION	Effectif total de la région	Effectifs non-consultés*	Effectifs des non-répondants	% des répondants
01	79	12	-	84,8
02	277	8	13	92,4
03	901	23	55	91,3
04	385	8	16	93,8
05	239	13	-	94,6
06	6339	118	133	96,0
07	316	7	244	20,6
08	104	14	15	72,1
09	134	15	-	88,8
SQ	4450	-	-	100,0
	13224	218	476	92,8

* Les corps de police des municipalités de moins de 5000 habitants n'ont pas été consultés.

CHAPITRE I

LA SITUATION DE L'EMBAUCHE

1.- Les inscriptions à l'IPQ et les besoins policiers

Selon le rapport 1983-84 de l'Institut de Police du Québec, le nombre de stagiaires cégepiens inscrits à l'IPQ depuis 1973 est, au total, de 2611, alors que les corps policiers ont envoyé, de 1969 à 1982, un total de 4603 stagiaires (voir Tableau III).

Avant que les cégeps ne commencent à avoir des finissants et même jusqu'en 1977, les corps policiers ont envoyé à l'Institut une moyenne annuelle de 456 stagiaires conventionnels alors que les collèges n'en ont inscrit qu'une moyenne de 65 par année entre 1973 et 1977. C'est 1978 qui marque le point tournant avec plus de cégepiens que de conventionnels inscrits à l'IPQ.

A notre avis, ces chiffres sont intéressants à plusieurs égards:

1) Leur évolution au cours des 14 dernières années indique que la véritable acceptation des finissants de cégep dans les différents corps de police est plutôt récente et ne remonte qu'à 1978, même si, auparavant, les finissants n'avaient pas de difficulté à se placer;

2) Ceci peut s'expliquer partiellement par le fait que les corps de police trouvaient, jusqu'à cette date, que les collèges ne pouvaient pas combler quantitativement leurs besoins en main-d'oeuvre policière;

3) Tout le monde s'accorde à reconnaître que presque tous les finissants de cégep avaient été engagés par les différents corps de police jusqu'en 1977. Ceci porte la moyenne des besoins en main-d'oeuvre pour la période (1969-1977) à 492 policiers par année environ.

4) Après 1978, le nombre de cégepiens continue à s'accroître graduellement pour culminer à 496 en 1981 alors que celui des stagiaires conventionnels diminue radicalement entre 1977 et 1978 tombant de 467 à 154 puis continuant à baisser graduellement jusqu'à zéro en 1983.

5) Il est intéressant, par ailleurs, de constater une certaine stabilité dans la clientèle de l'IPQ tout au long des 14 années.

Ceci fait émerger une première formulation d'hypothèse qui sera, par la suite, soumise à plusieurs autres tests, à savoir: "malgré des hausses et des baisses ponctuelles, les besoins en main-d'oeuvre policière se maintiennent autour de 450 par année".

Tableau III

LES INSCRIPTIONS A L'IPQ
de 1969 à 1983 (*)

	1969	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	TOTAL
Policiers-stagiaires	274	456	511	573	503	403	424	498	467	154	141	120	60	19	-	4603
Cégepiens-stagiaires	-	-	-	-	1	21	53	104	144	192	297	420	496	416	467	2611
	274	456	511	573	504	424	477	602	611	346	438	540	556	435	467	7214

(*) Source: Rapport annuel de l'IPQ 1983-84.

2.- Le placement des finissants de cégep de 1973 à 1983

2.1.- La relance téléphonique

Une première constatation au sujet du placement des finissants de 1980, 1981 et 1982, nous vient de la relance téléphonique effectuée par le ministère de l'Education et dont on trouvera un exemplaire en annexe au présent rapport (annexe IV).

Elle révèle notamment que sur 580 finissants rejoints, représentant 50,2% des diplômés, 62,3% ont un emploi pertinent, 25,5% ont un emploi connexe, 12% travaillent hors secteur et seulement 8,9% sont au chômage.

Dans les emplois connexes figurent notamment ceux d'agent de sécurité, de surveillant de prison et de constable. Ces emplois sont considérés par les finissants comme ne correspondant pas à leur formation.

Cette perspective est justifiée, dans un sens, puisque la formation en Techniques policière habilite le candidat à des tâches et fonctions beaucoup plus nombreuses et variées. Néanmoins, les emplois connexes ne peuvent être considérés non pertinents puisqu'ils permettent souvent au finissant d'acquérir expérience et maturité, dans un domaine proche de sa formation, en attendant de trouver une ouverture dans un corps de police.

Dans une étude antérieure[1] nous avions montré qu'il y aurait de la place pour un programme en "Techniques de prévention, sécurité et investigation", mais à une échelle restreinte sur le plan quantitatif.

---

[1] voir Coutu, M.C. F., Rizkalla, S. et Simard, N. B.

En effet, la grille proposée dans ledit rapport habiliterait le finissant, tout autant que les Techniques policières, à plus de tâches que ne requièrent les fonctions d'agent de sécurité, ou de surveillant de prison.

2.2.- L'embauche réelle

Les réponses aux questionnaires administrés aux différents corps de police nous permettent d'inventorier le nombre de policiers embauchés entre 1975 et 1983 et de les comparer au nombre de stagiaires formés par l'IPQ.

Le Tableau IV révèle que, de 1975 à 1983, 1135 détenteurs de DEC ont été engagés par nos répondants contre 1004 conventionnels (non détenteurs de DEC) recensés par le Tableau V. Les courbes comparatives de l'embauche avec et sans DEC pour cette période de 9 ans, aussi bien en chiffres absolus qu'en pourcentages, sont très révélatrices de la tendance à l'embauche de finissants de cégep. L'année 1979 constitue le point tournant à partir duquel le nombre de cégepiens embauchés a dépassé celui de conventionnels. Le nombre de ces derniers continue à régresser pour atteindre moins de 10% en 1982.

Une première conclusion se dégage: les différents corps de police, réticents au départ face aux finissants de cégep, ont commencé graduellement à les accepter en 1975 pour carrément les adopter à partir de 1979.

Les positions exprimées par les représentants des corps de police consultés lors des cinq séances organisées dans le cadre de la présente recherche nous fournissent un début d'explication: la formation que les cégepiens reçoivent est tout à fait pertinente à l'emploi et présente une

main-d'oeuvre compétente et spécialisée. On verra plus tard, néanmoins, que les corps de police désignent un certain nombre de points à améliorer dans le modèle de formation.

Par ailleurs, les problèmes financiers et économiques ont peut-être aussi contribué au recrutement des finissants de Cégep au détriment des conventionnels. On sait, en effet, que ces derniers sont payés à plein salaire par les corps de police pendant leur stage à l'IPQ. Par contre, les étudiants stagiaires effectuent leur stage dans le cadre de leur 6e session d'études et ne peuvent, par conséquent, être rémunérés.

Quels qu'en soient les motifs, il est intéressant de constater que la tendance semble maintenant irréversible et que les Techniques policières sont devenues, dans les faits - sinon encore dans la législation ce qui, à notre avis, ne devrait plus tarder -, un prérequis pour devenir policier au Québec.

Tableau IV

Embauche de policiers avec DEC
de 1975 à 1983

REGION	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	TOTAL
01	1	6	1	0	0	0	4	2	4	18
02	0	3	0	11	6	10	10	5	7	52
03	10	15	14	7	6	40	20	6	6	124
04	1	0	1	2	8	3	10	1	4	40
05	0	2	1	2	3	7	1	2	6	24
06	30	56	99	33	91	131	92	19	135	686
07	0	0	0	0	0	6	1	0	0	7
08	0	0	0	0	1	2	4	0	0	7
09	6	5	5	6	1	3	3	0	0	29
SQ	0	0	0	51	29	27	41	0	0	148
TOTAL	58	87	121	112	145	229	286	35	162	1135

Tableau V

Embauche de policiers sans DEC
de 1975 à 1983

REGION	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	TOTAL
01	0	8	0	0	0	0	0	0	0	8
02	8	8	9	1	3	5	0	0	0	34
03	25	22	7	0	1	20	9	0	0	84
04	5	10	3	3	1	0	1	0	0	23
05	8	8	3	4	4	3	1	-	3	34
06	41	157	97	39	38	37	18	2	14	443
07	5	11	0	5	1	4	0	1	0	27
08	9	1	4	6	1	3	0	0	1	25
09	6	6	4	3	2	1	1	0	1	24
SQ	0	0	0	93	91	92	26	0	0	302
TOTAL	107	231	127	154	142	165	56	3	19	1004

Tableau VI

Comparaison de l'embauche avec et sans DEC
en nombre et en pourcentage de 1975 à 1983

	Avec DEC		Sans DEC		TOTAL	
ANNEE	nb	%	nb	%	nb	%
1975	58	35	107	65	165	100
1976	87	27	231	73	318	100
1977	121	49	127	51	248	100
1978	112	42	154	58	266	100
1979	145	51	142	49	287	100
1980	229	58	165	42	394	100
1981	186	77	56	23	242	100
1982	35	92	3	8	38	100
1983	162	90	19	10	181	100
TOTAL	1135	53	1004	47	2139	100

FIGURE 1

Courbes de l'embauche avec et sans DEC
en chiffres absolus de 1975-1983

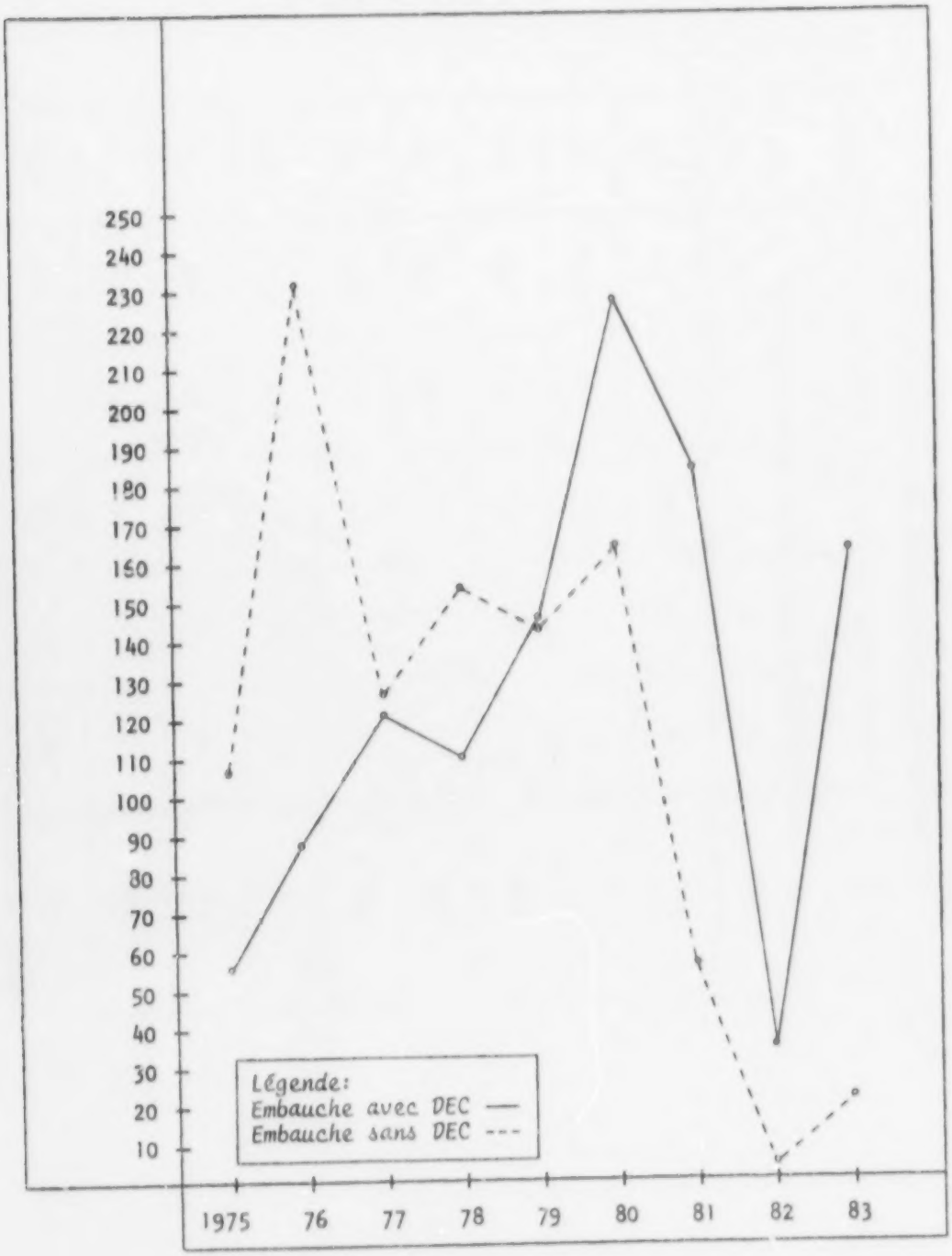
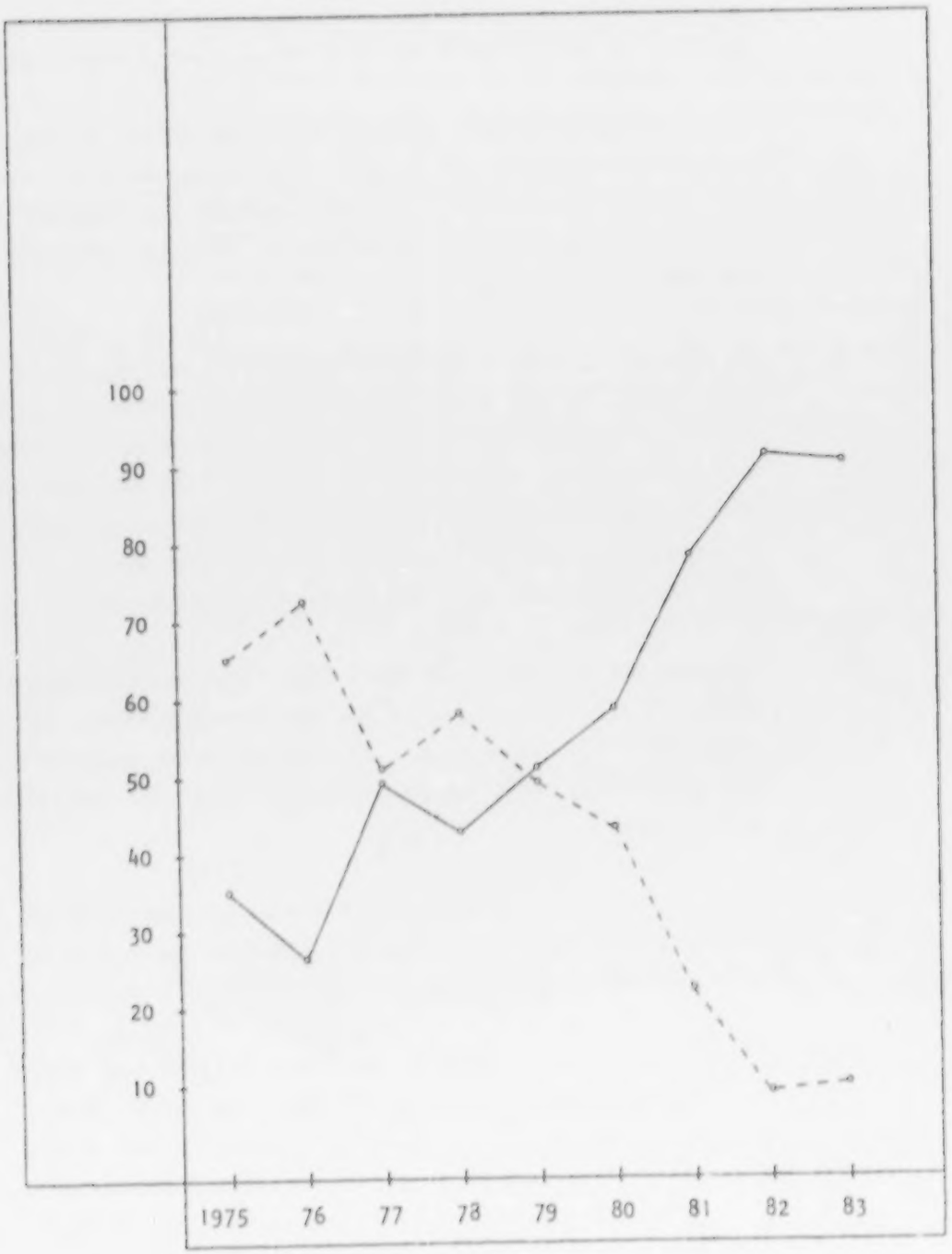


FIGURE 11

Courbes de l'embauche avec et sans DEC
en pourcentages de 1975-1983



2.3.- Les stagiaires de l'IPQ et l'embauche

Plusieurs intervenants avaient laissé entendre et même déclaré aux médias d'information que la situation du chômage des finissants en Techniques policières était alarmante et que plus de 2000 d'entre eux ne s'étaient pas trouvé d'emploi.

La relance téléphonique a démontré que ces points de vue alarmistes n'étaient pas fondés. Nous avons, de plus, tenu à faire une autre vérification en comparant les inscriptions à l'IPQ avec ou sans DEC, au nombre de policiers embauchés à travers la province.

Le tableau VII montre le nombre et pourcentage annuel, de 1975 à 1983, de policiers embauchés comparativement au nombre de stagiaires inscrits à l'IPQ avec ou sans études collégiales. On constate qu'en 1975, 76 et 77, de 84 à 100% des étudiants de cégep ont été engagés; de 1978 à 1980, le pourcentage d'embauche s'est situé autour de 48 à 58% pour baisser considérablement au cours des trois dernières années.

Au total 44% des cégepiens inscrits à l'IPQ ont été embauchés, selon les chiffres recueillis par nos questionnaires. Ce n'est guère réjouissant, mais il faut néanmoins pondérer ces chiffres de trois façons avant d'en tirer des conclusions définitives:

1°) La relance téléphonique a révélé des pourcentages moins inquiétants de même qu'elle a démontré que plusieurs finissants travaillent dans des domaines connexes;

2°) Les chiffres concernant les stages à l'IPQ sont ceux des inscriptions, non des diplômés, ce qui porte à croire qu'en tenant compte des abandons et des échecs, il y aurait lieu de revoir, à la baisse, le nombre de personnes considérées aptes à aller sur le marché du travail;

3°) La situation la plus dramatique est celle de 1982, où l'on avait, semble-t-il, atteint le creux de la vague avec 8% d'embauche.

Dès 1983, une certaine reprise se fait sentir et nous savons, qu'au moins au niveau de la Communauté urbaine de Montréal, cette reprise s'est considérablement accentuée en 1984.

La comparaison du nombre de stagiaires conventionnels à la somme du nombre de policiers engagés par nos répondants révèle des pourcentages de 25%, 46% et 27% de stagiaires embauchés pour les années 1975, 76 et 77 respectivement. Ceci peut, à notre avis, s'expliquer par le fait qu'avant la formation policière était quasi inexistante[1] et que de nombreux policiers embauchés alors devaient s'inscrire à l'IPQ pour suivre le cours de formation de base conformément au règlement adopté par la Commission de police du Québec en 1970.

Les années 1978 à 1983 paraissent beaucoup plus vraisemblables.

---

[1] voir p. 72 et suivantes du présent rapport.

Tableau VII

Nombre et pourcentage d'inscrits à l'IPQ embauchés par les corps de police avec ou sans études collégiales de 1975 à 1983

	Avec DEC			Sans DEC		
	Inscrits à l'IPQ	Embauchés	%	Inscrits à l'IPQ	Embauchés	%
1975	53	58	109	424	107	25
1976	104	87	84	498	231	46
1977	144	121	84	467	127	27
1978	192	112	58	154	154	100
1979	297	145	49	141	142	101
1980	420	229	55	120	165	138
1981	496	186	38	60	56	93
1982	416	35	8	19	3	16
1983	467	162	35	0	19	-
TOTAL	2589	1135	44	1883	1004	53

2.4.- Le processus de sélection

Nous avons aussi demandé aux corps de police de nous indiquer le nombre de candidats ayant postulé en regard des emplois disponibles. En effet, dans n'importe quelle profession, il n'est pas exclu que certains diplômés ne soient pas réellement aptes à accomplir les fonctions auxquelles leur formation les aurait théoriquement habilités. Des motifs de personnalité, de maturité, et autres peuvent être à la base d'une telle réalité.

Il est donc normal que les maisons d'enseignement forment un certain pourcentage de finissants de plus que les strictes besoins du marché du travail.

Ceci est d'autant moins risqué lorsqu'il existe, comme en Techniques policières, des domaines connexes dans lesquels le finissant peut aller acquérir l'expérience et la maturité qui lui permettront de revenir travailler dans la police ou, plus simplement, de trouver un emploi à la mesure de ses capacités même si ses études lui auraient théoriquement permis de travailler comme policier.

Les réponses à cette question, qui ressortent des formules de questionnaires, sont partielles et impossibles à compiler. Il en ressort néanmoins que le nombre de candidats, dans les corps de police qui ont tenté une réponse, se situe entre 200 et 1000% des policiers embauchés ce qui veut dire que l'on embauche au mieux un candidat sur deux et au pire un candidat sur dix.

Pour la police de la CUM, nous avons obtenu des données précises quant aux candidatures soumises et à l'embauche réelle en 1983. Il en appert que, pour l'ensemble des finissants de Cégep, 46% des candidatures sont retenues. Les causes de refus sont résumées dans le tableau VII.

Tableau VIII

Candidatures retenues et refusées
au SPCUM en 1983

	Nb	%
Candidatures totales	345	100
Candidatures non retenues		
Absents au médical	8	2,3
Refus au médical	100	28,9
Refus au psychologique	1	0,3
Refus à la sélection	70	20,3
Désistement	7	2,0
Candidatures retenues	159	46,1
TOTAL	345	99,9

CHAPITRE II

EVOLUTION DES EFFECTIFS POLICIERS ET DU TAUX D'ENCADREMENT

Afin d'analyser, de la façon la plus significative possible, les perspectives d'embauche au cours des prochaines années, nous avons tenu, dans un premier temps, à jeter un regard sur l'évolution des effectifs policiers au cours des neuf dernières années, les fluctuations du taux d'encadrement, sa comparaison avec d'autres provinces et villes canadiennes et étrangères. Nous avons ensuite retenu, comme éléments principaux de l'analyse des projections: d'une part, les mises à la retraite obligatoires et départs prévus pour différents motifs et, d'autre part, les prévisions d'embauche faites par les corps policiers eux-mêmes.

1.- Evolution des effectifs policiers

En chiffres absolus, les effectifs policiers ont fluctué entre un sommet de 13 939 policiers pour l'ensemble du Québec en 1977 et un plancher de 13 253 en 1982 augmentant de façon sensible de 1975 à 1977 puis amorçant un mouvement à la baisse dès cette même année lequel n'est interrompu qu'en 1980 par une légère hausse.

Ceci signifie notamment que les effectifs globaux au Québec ont diminué de 686 policiers au cours des dix dernières années. Soit une baisse moyenne de 114 par an, qui vient annuler une hausse annuelle moyenne de 114 enregistrée entre 1975 et 1977.

Tableaux et graphiques en chiffres absolus et en pourcentages, prenant pour année de base 1975, illustrent le mouvement.

Tableau IX

Evolution des effectifs policiers et des taux d'encadrement au Québec de 1975 à 1983*

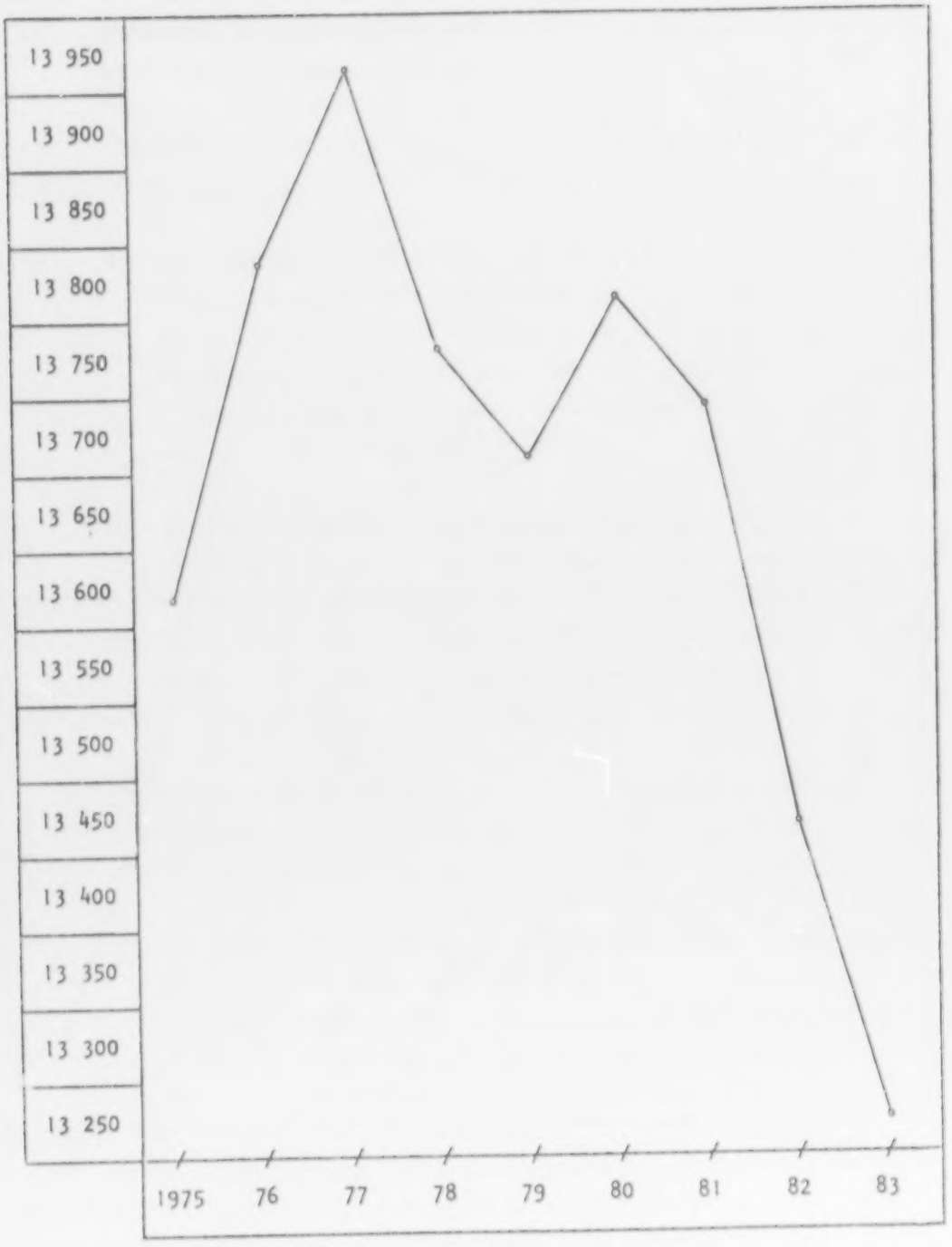
Année	Population régionale	Population protégée par des services de police municipaux permanents	Nombre de services	Nombre de policiers municipaux permanents	Taux d'encadrement policier par 1000 habitants	Nombre de postes de la Sûreté du Québec	Nombre de policiers provinciaux	Total des policiers municipaux et provinciaux Nb	Total des policiers municipaux et provinciaux t	Taux d'encadrement régional
75	6 211 892	4 873 230	223	9 488	1,95	106	4 108	13 596	100,0	2,19
76	6 150 135	4 709 011	215	9 621	2,04	107	4 194	13 815	101,6	2,25
77	6 234 445	4 781 816	208	9 579	2,00	107	4 360	13 939	102,5	2,24
78	6 245 567	4 761 348	196	9 355	1,96	107	4 402	13 757	101,2	2,20
79	6 245 567	4 746 670	191	9 238	1,95	107	4 445	13 683	100,6	2,19
80	6 352 320	4 803 506	190	9 205	1,92	107	4 585	13 790	101,4	2,17
81	6 378 506	4 763 632	185	9 150	1,92	106	4 571	13 721	100,9	2,15
82	6 438 403	4 732 395	185	8 933	1,89	106	4 518	13 451	98,9	2,09
83	6 438 403	4 746 661	179	8 803	1,85	106	4 450	13 253	97,5	2,06

* Source: Commission de police du Québec

** Année de base 1975 = 100,0%

Figure III

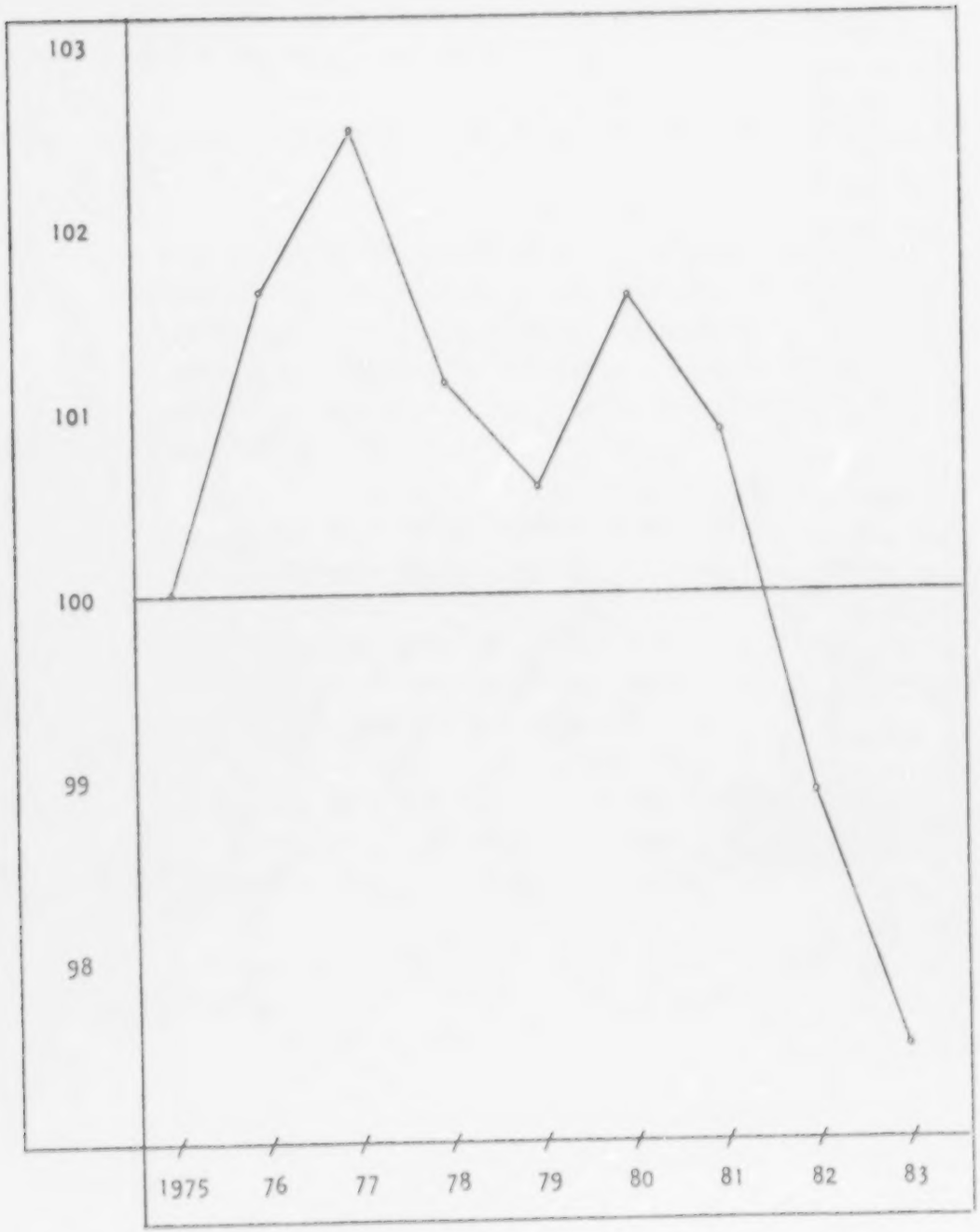
Evolution des effectifs policiers
au Québec de 1975 à 1983
en chiffres absolus



N.B. L'évolution est vue ici au microscope, en quelque sorte, et non à l'échelle puisque le schéma commence à 13 250.

Figure IV

Fluctuation des effectifs policiers
au Québec de 1975 à 1983
en pourcentages, 1975 étant l'année de base



N.B. Les fluctuations sont représentées ici sous le microscope, en quelque sorte, puisque la portion de 97 à 103% seulement y est représentée.

Les deux graphiques devaient pratiquement correspondre; néanmoins, en calculant les pourcentages de fluctuation par rapport à une année de base, nous constatons que celles-ci varient de façon relativement faible: l'accroissement de pointe en 1977 étant seulement de 2,5% et la baisse radicale de 1983, du même ordre de grandeur exactement, soit 2,5% aussi.

Que peut-on tirer de cette constatation? Trois possibilités à notre avis:

1) Soit que cette fluctuation de 2,5% à la hausse ou à la baisse soit normale et récidivante étant donné que son mouvement est influencé par différents éléments conjoncturels: situation économique, sentiment de sécurité ou d'insécurité chez les citoyens, image de la police, contraintes administratives, décisions policières, etc.;

2) Soit que le mouvement à la baisse signifie une tendance irréversible et qu'il faille s'attendre à ce qu'il continue;

3) Soit, enfin, que cette baisse découle d'un ajustement qui était nécessaire et que doive s'ensuivre une période de stabilisation des effectifs aux environs de 13 250.

L'importance de la validation d'une de ces trois hypothèses est très grande puisque les prévisions concernant les besoins de main-d'oeuvre à venir en dépendront partiellement, en effet:

1) S'il s'agit d'un mouvement de balancier conjoncturel, on peut s'attendre, à brève échéance, à ce qu'un mouvement à la hausse s'amorce prochainement, mouvement qui devrait entraîner non seulement le remplacement des policiers qui quittent leur emploi, mais aussi un certain taux de croissance;

2) S'il s'agit d'une tendance irréversible qui doit se continuer, il faut tenter de déterminer le plancher en deça duquel les taux d'encadrement ne pourront plus baisser et, tenant compte

des mouvements démographiques, calculer le nombre minimal de policiers nécessaires pour assurer la protection des citoyens dans la province. Ensuite, il s'agira de déterminer la moyenne annuelle des départs pour différents motifs lesquels représenteront alors l'embauche minimale de remplacement;

3) Enfin, si l'on considère plausible la troisième hypothèse, on devrait alors se limiter à la toute dernière opération que nous venons de décrire, c'est-à-dire, celle du calcul des départs moyens en vue de leur remplacement.

2.- Les taux d'encadrement

Dans les paragraphes qui suivent, nous présentons un aperçu des taux d'encadrement policiers dans les différentes régions du Québec, les dix provinces canadiennes, les principales villes du Canada ainsi que les différents taux américains et européens.

2.1.- Les diverses régions du Québec

Le taux d'encadrement policier, incluant services municipaux et Sûreté du Québec s'est situé aux niveaux énoncés au Tableau X et ce, au cours des années 1975 à 1983. Nous y avons encadré les années 1975, 1977 et 1983 que l'on peut considérer comme étant des années-clés dans l'évolution des effectifs tels que nous les avons analysés plus haut: 1975 pour le point de départ, 1977 pour le sommet et 1983 pour le plancher. Ainsi pour l'ensemble du Québec ce taux est respectivement de 2,19; 2,24 et 2,06.

2.2.- Comparaison avec le reste du Canada

En comparant ces taux à ceux des autres provinces canadiennes en 1980 (Tableau XI), on remarque que le Québec se comparait en 1975 à la moyenne nationale de 1980, la dépassait en 1976

et 1977 puis amorçait une chute qui l'a amené nettement en deça de cette moyenne, c'est-à-dire de 7% inférieur à celle-ci en 1983.

La comparaison avec l'Ontario, le Manitoba et la Colombie Britannique se soutient tout comme celle de Montréal et Québec avec les principales villes canadiennes (Tableau XII).

2.3.- Les Etats-Unis

Quant aux Etats-Unis, leur taux d'encadrement dans les villes d'une population de 500 000 et plus est nettement plus élevé que ceux de la majorité des principales villes canadiennes y compris l'ensemble du Québec et pratiquement toutes ses régions.

Pour les régions moins populeuses, le taux d'encadrement baisse considérablement, tout en demeurant sensiblement plus élevé qu'au Québec (Tableau XIII). Au total, le taux d'encadrement aux Etats-Unis est de 2,67 (Tableau XIV).

2.4.- Et quelques pays industrialisés

Enfin, parmi les pays européens considérés, la France présente le plus haut taux d'encadrement, avec 3,33 policiers par 1 000 habitants, suivie de l'Angleterre avec 2,30 (Tableau XIV).

3.- Quelques explications plausibles

Pourquoi ces fluctuations dans les effectifs et le taux d'encadrement?

Il y a d'abord les considérations économiques qui n'échappent à personne, mais il y a aussi deux autres causes qui peuvent être considérées; celle de la prolifération des services de sécurité

privée (qui est aussi une conséquence de la réduction des effectifs) et celle de la substitution de personnel civil au personnel policier dans certains travaux de nature administrative ou cléricale. Aussi, avant d'en venir aux estimations des besoins en fonction des départs, nous voulons présenter un tableau comparatif des effectifs civils et policiers (Tableau XV).

Il en appert que le pourcentage de personnel civil à la Sûreté du Québec s'est maintenu à 19% de 1975 à 1979, pour baisser graduellement à 18 puis 17% de 1979 à 1983. Pour les corps municipaux, les années 1976 et 1977 qui, on se souviendra, avaient connu une augmentation sensible des effectifs policiers, présentent un faible taux de civils alors que pour les autres années ce taux est pratiquement stable à près de 14 ou 15%.

Il semble donc que l'hypothèse de substitution du personnel civil au personnel policier, qui avait quelquefois été avancée comme moyen de compression budgétaire, ne se vérifie pas.

Par contre, il est relativement plausible que les réductions d'effectifs dans les services de police aient abouti à la création de services parallèles ou de services connexes tels ceux du contrôle de stationnement dans certaines municipalités.

En conclusion

Ces données nous amènent à aborder la question des trois hypothèses déjà mentionnées, concernant le mouvement à la hausse ou à la baisse des effectifs, en proposant les formulations suivantes: jusqu'à quel point peut-on envisager une baisse du taux d'encadrement policier au Québec? Si les considérations politiques et économiques prévalent en période de crise, celle-ci étant passée, la protection des citoyens n'imposera-t-elle pas un seuil minimal d'encadrement qui ne saurait être franchi?

En effet, le taux d'encadrement de 2,06 par 1 000 habitants est relativement bas à comparer à un taux canadien, nord-américain et international. Ainsi, il nous semble difficilement envisageable, considérant la situation de la criminalité et autres facteurs d'intervention policière au Québec, de réduire ce taux de façon significative. Par ailleurs, 1983 annonce - déjà une reprise de l'embauche. Ceci porte donc à croire que l'hypothèse la plus plausible serait celle d'une stabilisation des effectifs policiers et, si rien n'invite à l'optimisme quant à l'augmentation des effectifs dans le futur, on peut au minimum espérer que les policiers quittant les services seront remplacés.

Le prochain chapitre sera donc consacré à un exercice d'estimation des départs et de l'embauche.

Tableau X

Evolution du taux d'encadrement policier
dans les diverses régions du Québec
de 1975 à 1983*

Région	1975	76	77	78	79	80	81	82	83
01 Bas St-Laurent/ Gaspésie	1,65	1,66	1,74	1,74	1,73	1,70	1,71	1,65	1,60
02 Saguenay/Lac St-Jean	1,69	1,70	1,68	1,75	1,73	1,70	1,67	1,58	1,56
03 Québec	1,98	2,00	1,94	1,95	1,93	1,90	1,87	1,81	1,78
04 Trois-Rivières	1,73	1,79	1,73	1,76	1,73	1,68	1,66	1,60	1,57
05 Estrie	1,80	1,83	1,90	1,91	1,90	1,95	1,90	1,83	1,84
06 Montréal	2,38	2,44	2,46	2,37	2,35	2,35	2,33	2,28	2,24
07 Outaouais	2,17	2,18	2,15	2.14	2,17	2,17	2,15	2,14	2,13
08 Abitibi-Témiscamingue	2,29	2,18	2,16	2,24	2,20	2,29	2,32	2,13	2,10
09 Côte-Nord	2,35	2,60	2,77	2,67	2,79	2,69	2,75	2,57	2,47
10 Nouveau Québec	3,25	2,95	3,91	2,43	2,43	2,29	2,45	2,45	2,22
Ensemble du Québec	2,19	2,25	2,24	2,20	2,19	2,17	2,15	2,09	2,06

*Source: Commission de police du Québec

Figure V

Evolution du taux d'encadrement policier
dans l'ensemble du Québec de 1975 à 1983

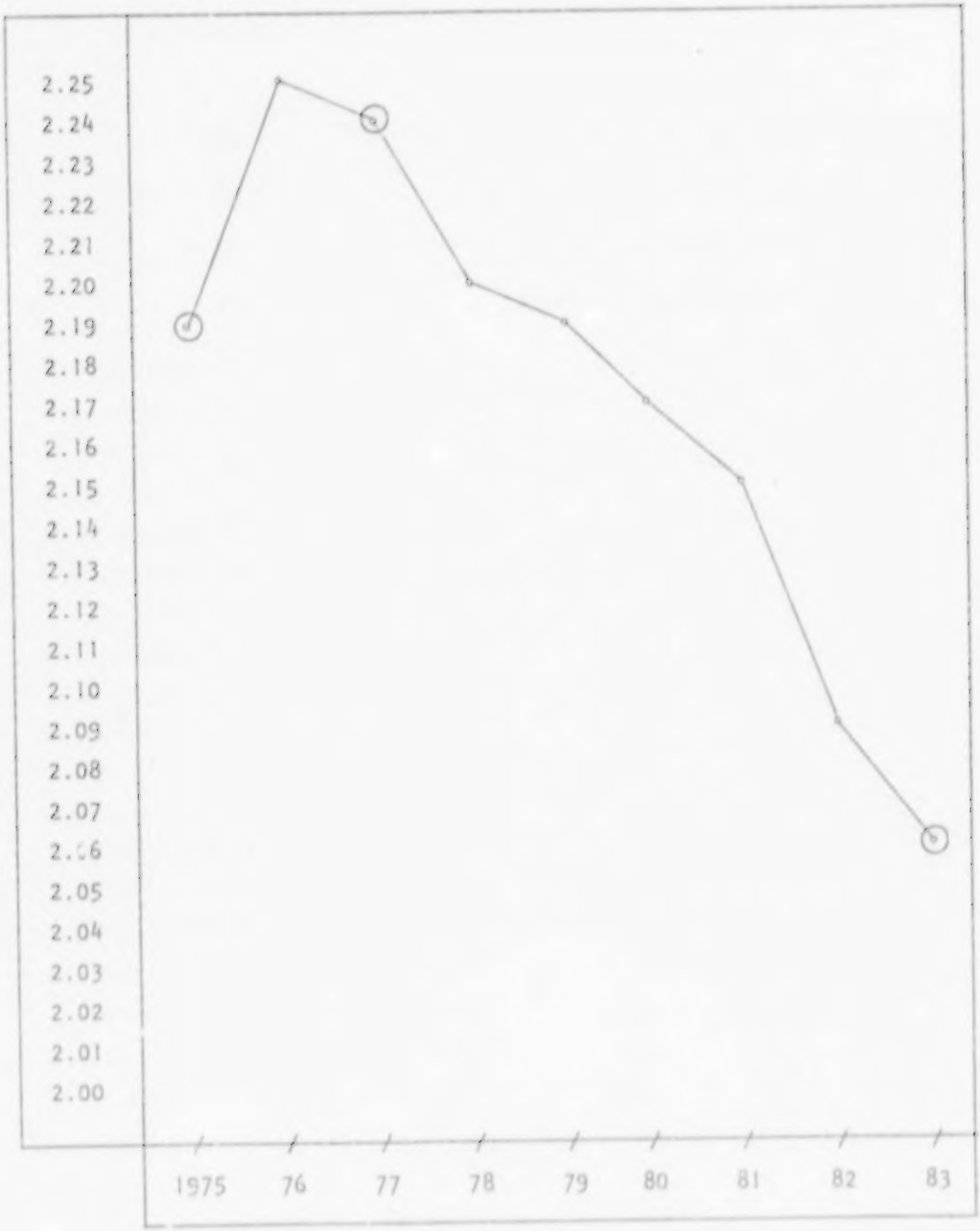


Tableau XI

Taux d'encadrement policier*
dans les provinces canadiennes - 1980**

Terre-Neuve	1,50
Ile-du-Prince-Edouard	1,60
Nouvelle-Ecosse	1,70
Nouveau-Brunswick	1,80
Ontario	2,30
Manitoba	2,20
Saskatchewan	2,80
Alberta	1,90
Colombie-Britannique	2,00
TOTAL Canada	2,20

* SOURCE: Juristat, Bulletin de service, Statistique Canada, Centre Canadien de la statistique juridique, vol. 1, no 1, "Faits saillants de la statistique de l'administration policière", page 3, tableau 2.

** Incluant services de police municipaux, provinciaux et fédéral.

Tableau XII

Taux d'encadrement policier
dans les villes canadiennes - 1981

	Population*	Nombre de policiers**	Taux d'encadrement
Vancouver	414 281	981	2,37
Victoria	64 379	153	2,38
Delta	74 692	103	1,38
Saanich	78 710	115	1,46
Edmonton(métro)	657 057	1 133	1,72
Lethbridge	54 072	84	1,55
Calgary(métro)	592 743	1 109	1,87
Moose Jaw	33 941	54	1,59
Régina(métro)	164 313	322	1,96
Saskatoon(métro)	154 210	300	1,35
Prince Albert	31 380	62	1,98
Winipeg(métro)	584 842	1 011	1,73
Toronto(métro)	2 398 947	5 412	1,80
Hamilton	306 434	681	2,22
London	254 280	326	1,28
Ottawa	295 163	580	1,97
Frédéricton	43 723	84	1,32
Moncton	54 7[illegible]	124	2,27
Charlottetown	15 282	35	2,29
Halifax	114 594	283	2,47
Darthmouth	62 277	124	1,99
Sydney	29 444	66	2,24
St-Jean(métro)	154 820	241	1,56

SOURCE: * Statistique Canada, Recensement 1981
** Statistique Canada, Centre canadien de la statistique juridique, données 1981

Tableau XIII

Taux d'encadrement policier
dans les villes des Etats-Unis - 1980

	Nombre	Population totale	Nombre total de policiers	Taux moyen d'encadrement
Villes de plus de 1 million de population	2	9 298 000	35 453	3,81
... de 500 000 à 1 million	11	7 435 000	20 738	2,79
... de 250 000 à 500 000	26	9 096 000	23 130	2,54
... de 100 000 à 250 000	78	12 199 200*	27 548	2,26
... de 50 000 à 100 000	173	11 902 400*	24 780	2,08
... de 25 000 à 50 000	365	12 556 000*	26 274	2,09
... de 10 000 à 25 000	868	13 380 000*	28 854	2,08

Aucune donnée disponible pour les villes de moins de 10 000 de population.

---

* Estimé

** Source: The Municipal Year Book, 1981, International City Management Association, Washington D.C., 1981.

Tableau XIV

Taux d'encadrement dans certains pays industrialisés [a]

Pays	Nombre de policiers	Taux d'encadrement (par 1 000 de population)
Angleterre (et Pays de Galle)	113 309	2,30
Australie	30 989	2,15
Etats-Unis	581 957	2,67
France	177 493	3,33
Japon	211 004	1,82
Pays-Bas	24 333	1,74
Ensemble des pays	1 139 085	2,45

[a] SOURCE: Gouvernement du Canada, Le droit pénal dans la société canadienne, Ottawa, août 1982, p. 129.

Tableau XV

Evolution des effectifs:
Personnel civil et policier de 1975 à 1983 ^

Année	CORPS MUNICIPAUX					SURETE DU QUEBEC					TOTAL				
	Policier		Civil		Total	Policier		Civil		Total	Policier		Civil		Total
	N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	
1975	9488	85	1666	15	11154	4108	81	953	19	5061	13596	84	2619	16	16215
1976	9621	90	1075	10	10696	4194	81	975	19	5169	13815	87	2050	13	15865
1977	9579	88	1335	12	10914	4360	81	1001	19	5361	13939	86	2336	14	16275
1978	9355	86	1516	14	10871	4402	81	1024	19	5426	13757	84	2540	16	16297
1979	9238	87	1367	13	10605	4445	81	1016	19	5461	13683	85	2383	15	16066
1980	9205	86	1484	14	10689	4585	82	997	18	5582	13790	85	2481	15	16271
1981	9150	86	1546	14	10696	4571	82	973	18	5544	13721	84	2519	16	16240
1982	8933	85	1535	15	10468	4518	83	952	17	5470	13451	84	2487	16	15938
1983	8803	85	1542	15	10345	4450	83	941	17	5391	13253	84	2483	16	15736

^ Source: Commission de police du Québec

CHAPITRE III

LES PREVISIONS DE DEPART ET D'EMBAUCHE

1.- Les départs de policiers

Aucune statistique officielle sur le nombre de policiers qui ont quitté leurs services respectifs n'a été tenue au niveau de l'ensemble de la province avant 1980. Aussi, est-ce à travers le questionnaire que nous avons tenté de cerner cette réalité.

Son importance est primordiale pour nos estimations des besoins car, les années 1980-83 faisant l'objet de la statistique officielle ne peuvent donner un reflet significatif du véritable taux de roulement dans les effectifs policiers. En effet, en période de récession, la mobilité de la main-d'oeuvre est très faible. Le policier, qui prenait sa retraite aussi tôt que possible afin de commencer une seconde carrière, ne peut plus le faire faute d'opportunités; celui qui le faisait pour d'autres motifs que la retraite obligatoire, la maladie ou, évidemment le décès, s'en abstient car il craint que l'inflation ne gruge la valeur réelle de sa pension. Aussi, pour calculer des moyennes, nous faut-il un plus grand recul.

Si les conditions de prise de retraite deviennent plus favorables, la conjoncture économique s'améliore et le nombre de retraites obligatoires s'accroît en raison des vagues d'embauche du début des années 1960, on peut donc prévoir une croissance considérable des besoins en main-d'oeuvre policière.

Les chiffres suivants tendent à le démontrer.

1.1.- Rétrospective 1975-1983

De 1975 à 1983, on recense 2 835 policiers qui ont quitté leurs services respectifs (voir Tableau XVI) pour toutes sortes de motifs incluant les retraites, les démissions, les décès et les congédiements. En isolant les départs pour retraite, on en compte 1 361 (voir Tableau XVII).

Comparativement au total, les retraites constituent donc, pour l'ensemble des neuf années, 48%. Néanmoins la tendance à l'augmentation de la proportion des départs pour retraite est tout à fait évidente (Tableau XVIII) puisqu'elle passe de 36% en 1975 à 62,9% en 1983. Les années 1981 à 83 marquent une augmentation considérable de cette proportion vraisemblablement à cause de la récession économique qui, comme nous l'avons déjà posé comme hypothèse, a dû réduire la mobilité de la main-d'oeuvre. Les prévisions de départ en retraite pour les années 1984 à 1993 indiquent que la tendance devra se maintenir et qu'à moins de changement dans les taux d'encadrement, dans les politiques économiques ou dans les taux de criminalité et besoins de sécurité, on ne peut s'attendre à beaucoup plus d'embauche que celle nécessaire au remplacement des départs pour cause de retraite.

1.2.- Les départs prévus pour retraite obligatoire

Les réponses aux questionnaires confirment notre hypothèse à l'effet que les nombreux engagements de policiers au cours des années 1960 doit nécessairement amener de nombreuses mises à la retraite d'ici les dix prochaines années.

Le Tableau XIX montre, en effet, qu'il faut prévoir 4 129 départs pour ce motif au cours des années 1984 à 1993 soit une moyenne de 413 par année.

Si l'on considère que, dans le creux de la vague, soit en 1982, on a eu au moins 124 départs pour d'autres motifs, on peut, sans grand risque de se tromper, prévoir au moins une centaine de départs annuels pour d'autres raisons que la retraite. Ceci nous donne un total de plus de 500 policiers par an qui quitteront leurs services respectifs d'ici à 1993.

Les remplacera-t-on tous?

Tableau XVI

Départs totaux:
retraite + démission + décès + congédiement + autres
de 1975 à 1983

REGION	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	TOTAL
01	1	5	-	-	-	4	3	-	2	15
02	5	5	7	5	6	5	9	8	6	56
03	15	18	16	22	18	38	41	17	30	215
04	12	17	7	8	5	9	19	20	12	109
05	5	8	2	7	5	5	5	-	8	45
06	149	156	184	204	206	186	163	191	212	1651
07	-	1	-	1	1	1	1	3	1	9
08	3	2	5	8	2	6	2	3	-	31
09	6	4	3	4	3	7	4	6	3	40
SQ	51	58	98	79	83	89	64	60	82	664
TOTAL	247	274	322	338	329	350	311	308	356	2835

Tableau XVII

Départs pour retraite
de 1975 à 1983

REGION	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	TOTAL
01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02	3	0	2	2	3	1	4	2	2	19
03	10	9	8	11	11	22	24	15	22	132
04	6	6	1	4	5	2	15	14	4	57
05	3	1	-	4	3	2	3	-	3	19
06	51	57	78	110	72	87	81	111	123	770
07	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
08	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
09	-	-	-	-	-	1	-	2	-	3
SQ	16	30	45	27	47	42	42	40	69	358
TOTAL	89	103	134	160	141	157	169	184	224	1361

Tableau XVIII

Comparaison des départs pour retraite et autres motifs de 1975 à 1983

ANNEE	TOTAL DES DEPARTS (1)	DEPARTS POUR RETRAITE (2)	DEPARTS POUR AUTRES MOTIFS	% 2÷1
1975	247	89	158	36,0
1976	274	103	144	37,6
1977	322	134	188	41,6
1978	338	160	178	47,3
1979	329	141	188	42,8
1980	350	157	193	44,8
1981	311	169	142	54,3
1982	308	184	124	59,7
1983	356	224	132	62,9
TOTAL	2835	1361	1474	48,0

Tableau XIX

Nombre de retraites obligatoires*
de 1984 à 1993

REGION	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	TOTAL
01	1	3	1	1	-	-	-	1	0	1	8
02	3	2	3	1	4	5	3	4	9	2	36
03	16	4	7	2	8	17	6	9	4	19	92
04	6	3	4	3	7	6	9	7	8	8	61
05	-	2	-	2	2	5	3	3	4	4	25
06	200	188	182	195	170	183	187	201	206	267	1979
07	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
08	-	-	-	2	1	-	-	1	1	-	5
09	3	-	-	-	-	-	2	-	-	1	6
SQ*	118	44	60	116	196	293	261	288	270	270	1916
TOTAL	347	246	257	323	388	509	471	514	502	572	4129

* Pour la SQ ces chiffres sont basés sur une prise de retraite après 26 ans en moyenne.

2.- Les perspectives d'embauche

Selon les données qui nous ont été fournies dans la réponse aux questionnaires, nos répondants prévoient engager 4 264 policiers au cours des dix prochaines années (voir Tableau XX). Le nombre de postes à combler devrait aller en augmentant, passant de près de 300 les premières années à plus de 500 en 1989, 1991 et 1993.

Deux remarques s'imposent néanmoins en envisageant ainsi l'avenir de l'embauche et ses répercussions sur l'enseignement collégial: l'une sur le plan temporel et l'autre sur le plan géographique.

2.1.- Les fluctuations temporelles des besoins

Si les années 1960 ont constitué des périodes très fertiles pour l'embauche de nouveaux policiers, les années 1990 seront, comme les chiffres le démontrent, celles du renouvellement des effectifs. Aussi, le réseau collégial se doit-il d'être assez prévoyant pour combler les besoins afin que les corps policiers ne soient pas obligés, faute d'une assiette de recrutement valable, de se retourner vers une main-d'oeuvre non spécialisée pour répondre à leur demande de personnel.

Il ne faut pas oublier non plus que si, comme nous le pensons, le taux d'encadrement a atteint actuellement son niveau minimal, l'embauche devrait reprendre de plus belle dès l'année 1985. A la CUM c'est chose faite, on le sait, depuis 1984 et à la Sûreté du Québec, apprend-on, cela ne saurait tarder.

Enfin, la prudence s'impose quant à la fluctuation des besoins à la fin de la période intensive de remplacement des recrues des années 1960. Il ne faudrait donc pas que les collèges ouvrent trop grandes leurs portes ad infinitum, mais dès 1990,

Il faudrait établir de nouvelles estimations des besoins sur des bases similaires à celles de la présente recherche et nous croyons qu'à ce moment, l'hypothèse en sera une de réduction des besoins.

Tableau XX

Embauche prévue
de 1984 à 1993

REGION	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	TOTAL
01	1	3	1	1	0	0	0	1	0	1	8
02	6	6	5	1	5	5	4	4	7	2	45
03	19	13	14	4	14	15	6	10	3	13	111
04	13	12	6	4	20	4	8	5	8	8	88
05	0	3	0	2	2	5	1	2	3	4	22
06	231	219	210	212	184	196	200	208	196	205	2061
07	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	6
08	0	4	0	0	1	0	0	1	1	0	7
09	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SQ	118	44	60	116	196	293	261	288	270	270	1916
TOTAL	390	305	297	341	423	518	480	519	488	503	4264

2.2.- La répartition géographique des besoins géographiques

Avant de nous lancer dans une analyse comparative des besoins régionaux, nous devons rappeler que le faible taux de réponse au questionnaire dans la région de l'Outaouais nous porte à dire que les données la concernant ne sont pas significatives.

Cette précision étant apportée, l'exercice auquel nous avons procédé comporte trois volets:

- le premier consiste à analyser les effectifs policiers par région et à calculer leur pourcentage par rapport aux effectifs totaux;
- le second consiste à examiner le pourcentage d'embauche de chaque région au cours des neuf dernières années;
- le troisième procède à la même opération, mais en ce qui concerne les prévisions d'embauche de 1984 à 1993.

Pour pouvoir effectuer des comparaisons avec le nombre de diplômés par chaque cégep et avec leur contingentement respectif, nous avons regroupé les régions administratives des corps de police no 01 et 09 lesquels correspondent à la région couverte par le Cégep de Rimouski ainsi que les régions no 07 et 08 qui correspondent à la région couverte par le Cégep de l'Outaouais.

2.2.1.- Les effectifs des régions

Dans les régions considérées, nous avons inventorié au total 13 152 policiers dont 8 774 municipaux et 4 378 provinciaux. La région 06 qui couvre le grand Montréal compte à elle seule près de 62% des effectifs, Québec en compte 14%, l'Outaouais près de 6%, Trois-Rivières 5,3%, Rimouski 5%, Alma 3,6% et Sherbrooke 3,4% (voir Tableau XXI).

2.2.2.- L'embauche par région (1975-1983)

L'embauche par région est calculée ici sur la base des données recueillies par le questionnaire. Ainsi:

1) les chiffres concernant la région de l'Outaouais ne sont pas significatifs pour les raisons qu'on connaît, c'est-à-dire, le faible taux de réponse;

2) la Sûreté du Québec a répondu à nos questions de façon globale sauf pour l'inventaire des effectifs régionaux lequel est exact. Ainsi, pour estimer l'embauche régionale de la Sûreté du Québec, nous avons réparti le nombre de policiers embauchés ou à embaucher par la SQ entre les régions au prorata de leurs effectifs respectifs. Sans être tout à fait précis, ce procédé nous fournit néanmoins un ordre de grandeur plausible.

Cette compilation nous permet d'établir une approximation du pourcentage de l'embauche selon les régions administratives correspondant aux cégeps qui dispensent le programme. Ainsi, on se rend compte que dans la région de Montréal on a embauché 61,5% du total des policiers engagés au Québec, dans celle de Québec 14,2%, Rimouski 5,8%, Outaouais (malgré l'absence de certaines données) 5,4%, Alma 5%, Trois-Rivières 4,4% et Sherbrooke 3,7%.

Il faut néanmoins noter que plusieurs corps policiers situés administrativement dans la région de Montréal sont géographiquement situés à proximité de Sherbrooke ou de Trois-Rivières.

2.2.3.- Les prévisions d'embauche (1984-1993)

Les prévisions sont également calculées à partir des réponses au questionnaire et comportent les mêmes réserves et méthodes d'attribution des prévisions de la SQ que dans le paragraphe précédent. Il en ressort que l'embauche prévue au cours des dix prochaines années décrit une distribution géographique relativement similaire à celle des neuf dernières années. De 1975 à 1983 on a embauché 61,5% des effectifs engagés dans la région de Montréal, les prévisions portent ce pourcentage à 66,9%; dans la région de Québec, ces pourcentages sont respectivement de 14,2 et 12,2; Rimouski 5,8 et 4,8; Alma 5 et baissent à 3; Trois-Rivières passe de 4,4 à 5,2; Sherbrooke de 3,7 à 2,6; et Outaouais de 5,4 à 5,3 (voir Tableau XXIII).

Tableau XXI

Pourcentages régionaux des effectifs policiers

Région / Cégep	Effectifs municipaux		Effectifs provinciaux		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
01 - 09 Rimouski	213	2,4	446	10,2	659	5,0
02 Alma	277	3,2	192	4,4	469	3,6
03 Garneau	901	10,3	937	21,4	1838	14,0
04 Trois-Rivières	385	4,4	308	7,0	693	5,3
05 Sherbrooke	239	2,7	202	4,6	441	3,4
06 Ahuntsic John Abbott Maisonneuve	6339	72,2	1810	41,3	8149	61,9
07 - 08 Outaouais	420	4,8	483	11,0	903	6,9
TOTAL	8774	100,0	4378	99,9	13152	100,1

Tableau XXII

Embauche de policiers municipaux et provinciaux
par région correspondant aux cégeps
de 1975 à 1983

REGION	AVEC DEC			SANS DEC			TOTAL Embauche avec et sans DEC	% par région
	Embauche policiers munic.	Embauche policiers SQ	TOTAL	Embauche policiers munic.	Embauche policiers SQ	TOTAL		
Rimouski / 01-09	47	15	62	32	31	63	125	5,8
Alma / 02	52	7	59	34	13	47	106	5,0
Québec / 03	124	32	156	84	65	149	305	14,2
Trois-Rivières / 04	40	10	50	23	21	44	94	4,4
Sherbrooke / 05	24	7	31	34	14	48	79	3,7
Montréal / 06	686	61	747	443	125	568	1315	61,5
Outaouais / 07-08	14	16	30	52	33	85	115	5,4
TOTAL	987	148	1135	702	302	1004	2139	100,0

Tableau XXIII

Prévisions d'embauche de policiers municipaux et provinciaux
par région correspondant aux cégeps de 1984 à 1993

REGION	Munic.	% SQ*	Nb	Total	% par région
Rimouski / 01-09	8	10,2	196	204	4,8
Alma / 02	45	4,4	85	130	3,0
Québec / 03	111	21,4	410	521	12,2
Trois-Rivières / 04	88	7,0	135	223	5,2
Sherbrooke / 05	22	4,6	88	110	2,6
Montréal / 06	2061	41,3	791	2852	66,9
Outaouais / 07-08	13	11,0	211	224	5,3
TOTAL	2348	99,9	1916	4264	100,0

* Calculé au prorata des effectifs de chaque région

2.3.- Une réflexion sur le contingentement

Ces quelques données sur l'embauche et ses perspectives futures ainsi que ses fluctuations spatio-temporelles, doivent à notre avis susciter une réflexion en profondeur sur le contingentement à laquelle nous ne pouvons qu'inviter les autorités du ministère et les divers intervenants dans les cégeps.

Considérons d'abord le nombre de diplômes décernés par les collèges en regard de l'embauche régionale de 1975 à 1983.

Il en appert que dans la région de Rimouski, on aurait embauché 29,8% des diplômés du cégep de la région; celle de Trois-Rivières 17,2%; celle de Sherbrooke 16,5%; celle de Montréal 96,4%; et celle de l'Outaouais 35,3% (ne pas oublier ici les réserves mentionnées en ce qui concerne la SQ et les régions de Trois-Rivières, Sherbrooke et l'Outaouais).

Si tous les policiers engagés de 1975 à 1983 avaient été des détenteurs de DEC, le pourcentage (Nb total d'embauchés ÷ nb total de diplômes décernés par chaque collège) donnerait: 60% pour Rimouski; 54,4% pour Alma; 85,4% pour Québec; 32,4% pour Trois-Rivières; 42% pour Sherbrooke; 169,6% pour Montréal et 135,3% pour l'Outaouais (voir Tableau XXIV).

Au total, si tous les effectifs engagés de 1975 à 1983 avaient été des diplômés de cégep, ces derniers n'auraient pas suffi à couvrir la demande puisque l'embauche totale est de 2 139 policiers pour 2 098 diplômés soit 102% de ces derniers et ce, malgré la crise qui a sévi depuis le début des années 1980.

Sur le plan régional, on constate que les collèges qui font face à la plus forte demande sont ceux de Montréal et de l'Outaouais puisqu'ils n'auraient pas suffi à la demande.

"

Celui de Trois-Rivières, par contre, et à un moindre degré, celui de Sherbrooke, ont produit pour leur part beaucoup trop d'étudiants pour la demande régionale. Néanmoins cette conclusion doit être pondérée par la proximité de ces régions de certaines villes entrant administrativement dans la région 06, celle de Montréal.

Un dernier élément pour compléter ceux dont il faut tenir compte dans la réflexion sur le contingentement consiste en une comparaison des données du contingentement actuel à celles de l'embamche 1975-1983 et des prévisions 1984-1993 (voir Tableau XXV).

On y constate notamment que les besoins à Rimouski sont dans une proportion de 4,8 du total alors que le contingent accordé est de 10,2% à Alma, ces proportions sont respectivement de 3% et 12,2%; à Québec de 12,2% et 12,2%; à Trois-Rivières de 10,2% et 5,2%; à Sherbrooke de 8,8% et de 2,6%; à Montréal de 36,2% et de 66,9% et dans l'Outaouais de 10,2% et de 5,3%.

Par ailleurs, si l'on compare le nombre de policiers requis d'ici à 1993 au nombre de Dec décernés par chaque collège de 1975 à 1983, on constate que certains collèges doivent fournir plus d'effectifs au cours des prochaines années qu'ils ne l'ont fait au cours des dernières, alors que d'autres doivent répondre à une demande moindre.

Ainsi, à Rimouski on a décerné 208 DEC de 1975 à 1983 et les besoins prévus sont de 204; à Alma 195 pour 130; à Québec 357 pour 521; à Trois-Rivières 290 pour 223; à Sherbrooke 188 pour 110; à Montréal 775 pour 2 852 et dans l'Outaouais 85 pour 224.

Selon les chiffres de contingentement actuel et avec un taux de persistance de 50%, on peut dire que la région de Rimouski fournirait d'ici à 1993 un total de 375 finissants pour une demande de 204 (184%); Alma 450 finissants pour combler 130

postes (346%); Québec 450 pour 521 (86% de la demande); Trois-Rivières 375 pour 223 (168%); Sherbrooke 325 pour 110 (295%); Montréal 1325 pour 2852 (46% seulement de la demande) et l'Outaouais 375 pour 224 (167%) (voir Tableau XXVI).

Il n'est pas superflu de répéter ici que la proximité de certaines villes relevant administrativement de la région de Montréal, de Trois-Rivières et Sherbrooke doit être prise en considération de même que l'absence des données concernant trois importants services de police de la région de l'Outaouais.

On peut donc conclure que dans l'ensemble, le réseau des collèges ne suffirait pas à la demande 1984-1993 avec les contingents actuels puisqu'on ne pourrait répondre, globalement, qu'à 86% de cette demande. Par contre, la répartition régionale des contingentements doit être réajustée en fonction des besoins.

Tableau XXIV

Comparaison des effectifs engagés de 1975 à 1983
au nombre de DEC décernés par les collèges

REGION	Nb DEC décernés	Effectifs engagés				
		Avec DEC		Sans DEC	TOTAL	
		Nb	% ÷ DEC	Nb	Nb	% ÷ DEC
Rimouski / 01-09	208	62	29,8	63	125	60,0
Alma / 02	195	59	30,3	47	106	54,4
Québec / 03	357	156	43,7	149	305	85,4
Trois-Rivières / 04	290	50	17,2	44	94	32,4
Sherbrooke / 05	188	31	16,5	48	79	42,0
Montréal: Ahuntsic / 06 Maisonneuve / 06 John Abbott / 06	395 295 85	747	96,4	568	1315	169,6
Outaouais / 07-08	85	30	35,3	85	115	135,3
TOTAL	2098	1135	54,1	1004	2139	102,0

Tableau XXV

Comparaison du contingentement actuel
aux données de l'embauche 1975-83 et des prévisions d'embauche 1984-93

REGION	Contingentement		Embauche 1975-83 avec et sans DEC		Prévisions emb. 1984-93		Nb DEC décernés de 75 à 83
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	
Rimouski / 01-09	75	10,2	125	5,8	204	4,8	208
Alma / 02	90	12,2	106	5,0	130	3,0	195
Québec / 03	90	12,2	305	14,2	521	12,2	357
Trois-Rivières / 04	75	10,2	94	4,4	223	5,2	290
Sherbrooke / 05	65	8,8	79	3,7	110	2,6	188
Montréal:							
Ahuntsic / 06	115						
Maisonneuve / 06	85	36,2	1315	61,5	2852	66,9	775
John Abbott / 06	65						
Outaouais / 07-08	75	10,2	115	5,4	224	5,3	85
TOTAL	735	100,0	2139	100,0	4264	100,0	2098

Tableau XXVI

Contingentement actuel et extrapolation des finissants
à comparer à la demande prévue
pour les années 1984 à 1993*

REGION	Finissants de 84 à 93*	Demande prévue	% 1 ÷ 2
Rimouski / 01-09	375	204	184
Alma / 02	450	130	346
Québec / 03	450	521	86
Trois-Rivières / 04	375	223	168
Sherbrooke / 05	325	110	295
Montréal / 06	1325	2852	46
Outaouais / 07-08	375	224	167
TOTAL	3675	4264	86

* Calculé sur la base du contingentement alloué x 10 ans x 50% de persistance.

RESUME ET CONCLUSIONS
DE LA PREMIERE PARTIE

Nous avons, dans cette première partie de la recherche tenté d'identifier le type et l'envergure du marché du travail, de valider la situation du chômage et de faire une projection du potentiel d'embauche des finissants en Techniques policières.

Pour ce faire, une relance téléphonique des finissants de 1980, 81 et 82 a été faite; nous avons analysé l'évolution des effectifs et du taux d'encadrement et avons étudié, par l'administration d'un questionnaire à 120 corps de police représentant 92,8% de l'ensemble des effectifs du Québec, la situation de l'embauche de 1969 à 1983, les départs pour retraite et autres motifs pour la même période ainsi que les prévisions de départ et d'embauche de 1984 à 1993.

Il en ressort:

1.- que 1979 marque un tournant important dans l'histoire de l'embauche policière puisque c'est là que, pour la première fois, les corps de police ont embauché plus de cégepiens que de conventionnels;

2.- qu'à partir de 1982, les corps de police n'ont pratiquement plus embauché de non-cégepiens;

3.- que de 1980 à 1982, en dépit de la crise, 62,3% des finissants ont un emploi pertinent, 25,5% ont un emploi connexe et seulement 8,9% sont en chômage;

4.- que 1135 détenteurs de DEC ont été engagés par nos répondants entre 1975 et 1983, contre 1004 conventionnels;

5.- qu'il y a eu, au total, 2611 inscriptions de stagiaires des cégeps à l'IPQ, mais seulement 2098 DEC décernés par les cégeps depuis que le programme existe;

6.- que l'ensemble des effectifs policiers du Québec a passé de 13596 en 1975 à 13939 en 1977 pour rebaisser graduellement à 13253 en 1983 amenant le taux d'encadrement respectivement de 2,19 à 2,24 à 2,06;

7.- que le creux de la vague, en ce qui concerne l'embauche, semble avoir été atteint en 1982, et que, déjà en 1983, la reprise est légèrement amorcée. On sait que, du moins pour la CUM, elle s'est accentuée en 1984.

8.- que de 1975 à 1983, 2835 policiers ont quitté le service dont 1361 pour prendre leur retraite, alors que 2139 ont été engagés pour leur remplacement;

9.- que la proportion des départs pour retraite est à la hausse comparativement aux départs pour autres motifs;

10.- que l'on prévoit des départs totalisant 4129 policiers pour retraite obligatoire (pour la SQ sur base d'une durée moyenne de 26 services) soit une moyenne de 413 par année à laquelle on peut ajouter au moins une centaine par année pour d'autres motifs;

11.- que les collèges n'auraient pas suffi à combler la demande des années 1975 à 1983 si toutes les recrues devaient détenir un DEC;

12.- que ces mêmes collèges, contingentés tels qu'ils le sont à l'heure actuelle, ne suffiraient vraisemblablement pas à combler l'ensemble de la demande de 1984 à 1993 surtout en tenant compte du fait que comme dans toutes les professions, tous les diplômés ne sont pas nécessairement aptes à l'emploi et qu'il faut fournir aux corps de police une assiette de recrutement suffisante; ils ne produiraient, en fait que 3675 finissants pour 4264 postes à combler.

13.- que certains collèges pourraient, avec leur contingentement actuel, suffire amplement à la demande régionale, alors que d'autres ont besoin d'augmenter considérablement leurs admissions;

14.- qu'il faut néanmoins refaire une estimation des projections d'ici cinq ans puisque la vague de remplacement des embauches de 1960 devrait être terminée vers 1995.

Deuxième partie

LE MODELE DE FORMATION

CHAPITRE IV

EVOLUTION DE LA FORMATION POLICIERE AU QUEBEC

1.- Absence de formation avant 1969

Avant 1969, les policiers, dans la majeure partie de la province, ne recevaient aucune formation préalable à l'exercice de leurs fonctions.

Seuls la Sûreté du Québec et les services de police municipaux de Montréal, Québec, Hull, St-Laurent et Verdun avaient établi au sein de leur organisme, une école de police, dont les instructeurs dispensaient un programme de formation à l'intention des aspirants policiers et des policiers en fonction.

Les principales exigences, pour devenir policier, se limitaient alors à une bonne santé, un âge situé entre 19 et 35 ans, une citoyenneté canadienne, une absence d'antécédents judiciaires, de bonnes moeurs et une scolarité de 9 à 10 ans.

En conséquence 40% des policiers, en 1969, n'avaient reçu aucune formation initiale à part l'affectation d'un policier expérimenté pour enseigner, pendant deux semaines, à la nouvelle recrue, des notions fort élémentaires sur les fonctions qu'il est appelé à exercer ou les tâches qu'il devra accomplir.

Par ailleurs, dans les écoles de police qui existaient alors, la formation de base ne présentait aucune uniformité tant sur le plan de la durée que sur celui du contenu des cours.

En effet, variable de 3 semaines à 11 mois, ladite formation portait ordinairement sur des éléments de droit criminel, le code de la route, les règlements municipaux, les techniques de patrouille, d'enquête et de circulation, la rédaction de rapports, des exercices physiques, des notions sur la fonction policière et la discipline, le maniement des armes et l'initiation aux premiers soins. A cela, Montréal ajoutait un stage pratique de sept mois.

Néanmoins on imagine difficilement que de telles notions, couvrant à la fois des aspects académiques, pratiques, techniques et un entraînement physique puissent s'effectuer en trois semaines.

Quant à la sélection même des candidats, une grande disparité existait d'une municipalité à l'autre: certaines exerçaient un contrôle sérieux alors que d'autres s'exposaient à tous les risques du "favoritisme ou de l'improvisation"[1].

2.- La tendance à l'uniformisation des exigences et de la formation

La fin des années 1960 et le début des années 1970 marque un point tournant aussi bien sur le plan des exigences que sur celui de la formation.

A ce propos, le livre blanc sur la police, publié en 1971, mentionne: "La société québécoise est aujourd'hui mieux informée, plus instruite, plus critique et plus ouverte à la participation. Il faut donc que la sélection permette de recruter des policiers dotés, dès le départ,

---

[1] voir à ce sujet:

- Commission de police du Québec: Rapport annuel 1977. Gouvernement du Québec, Québec, 1978, pp. 51-52.
- Choquette, J. La police et la sécurité des citoyens. p. 79 et suivantes.

d'une instruction de bonne qualité et il faut que, par le recyclage, le perfectionnement et le plan de carrière, on garde constamment le policier en contact avec la société et avec les dernières données des sciences policières et humaines"[2].

Aussi, dès 1970, la Commission de police du Québec adoptait un règlement sur les normes d'embauche des policiers. Approuvé en 1971 par le lieutenant gouverneur en conseil, il rend obligatoire la formation de tout aspirant policier "à l'institut de police du Québec ou dans une école reconnue par le lieutenant gouverneur en conseil" et hausse "les exigences minimales de scolarité au niveau du diplôme d'études secondaires"[3].

En même temps, sur le plan de la formation, le livre blanc du ministère de la Justice propose: "la généralisation de la formation policière, beaucoup plus aérée et beaucoup mieux intégrée aux institutions d'enseignement ouvertes à tous les citoyens. Le policier, souligne le document, ne doit pas s'isoler du milieu dans lequel il devra agir et il gagne à être, dès le départ, accepté comme un citoyen à part entière et à demeurer intégré au milieu (...) De leur côté les écoles de police devront modifier leur programme de formation et travailler de concert avec le système collégial"[4].

A cet effet, ledit livre blanc formule concrètement les propositions suivantes[5]:

"47. Que l'on intègre l'éducation des policiers dans le cadre normal des institutions d'enseignement existantes, les collèges et les universités, et que cette formation soit complétée dans les écoles de police;

---

[2] Choquette, J., op. cit. p. 140

[3] C.P.Q. rapport annuel 1977, op. cit. p. 52

[4] Choquette, op. cit. p. 141

[5] Ibid, pp. 142 à 143

48. Que le ministère de l'Education autorise un certain nombre de CEGEP à dispenser le programme en "Techniques auxiliaires de la justice - Techniques policières", compte tenu des besoins réels du milieu et des professeurs qualifiés disponibles;

49. Que les programmes d'enseignement, quant à la formation policière, à être dispensés dans les CEGEP, les collèges et les universités, soient approuvés par la Commission de police du Québec;

50. Que les étudiants en Techniques policières puissent être embauchés comme cadets dans certains corps de police accrédités par la Commission de police du Québec et le ministère de l'Education pour y poursuivre leur stage pratique;

51. Que la période finale de stage pratique prévue dans la troisième année du programme en Techniques policières dispensé dans les CEGEP, se complète dans une école de police reconnue;

52. Que le ministère de l'Education accorde des crédits pour les cours de niveau collégial dispensés à l'Institut de police du Québec et dans les écoles de police reconnues."

3.- Implantation des programmes de formation

Au niveau de l'Institut de police du Québec, un premier schéma de formation de base, d'une durée de 16 semaines, est approuvé par la C.P.Q. dès 1969. Il a subi plusieurs modifications le portant, en fin de compte, à 20 semaines pour les recrues détenant un diplôme d'études secondaires, embauchées directement par les corps policiers, et à 16 semaines pour les étudiants ayant terminé cinq sessions de scolarité en Techniques policières dans les cégeps.

C'est aussi la même année, 1969, qu'était élaboré et implanté le programme d'études collégiales d'abord au Cégep Ahuntsic, pour le perfectionnement des policiers en place, puis étendu graduellement aux aspirants policiers et à neuf collèges à travers la province.

Dans cette perspective, le programme vise alors à transmettre à l'étudiant des connaissances et des habiletés qui s'inscrivent sur trois plans:

- des connaissances de culture générale: français, philosophie, mathématiques et éducation physique;
- des connaissances connexes à fonction policière: sociologie, psychologie, criminologie, droit pénal et procédure, droit civil et sciences policières;
- un ensemble de techniques liées aux opérations policières: patrouille, enquête, interrogatoire, criminalistique, police technique, circulation, secourisme et prévention du crime.

Ce programme collégial est complété par un stage pratique d'une session à l'Institut de police du Québec, où le futur policier s'initie, à partir d'études de cas et de mises en situation, aux techniques d'intervention policière.

Il est intéressant de mentionner que la grille initiale s'était élaborée en 1968 par une équipe du Collège Ahuntsic et de la DGEC en collaboration avec des consultants de la Commission de police du Québec, du service de la Police de Montréal et de l'Institut de police du Québec.

Par la suite, d'autres intervenants ont contribué à l'évolution du programme. On en trouve la nomenclature et le rôle dans les paragraphes qui suivent.

4.- Les intervenants au dossier de la formation

Plusieurs organismes et instances interviennent dans l'élaboration des programmes de formation, leur implantation, leur application ou prennent des décisions qui affectent leur nature ou leur cheminement.

Au niveau décisionnel supérieur, il y a les ministres de la Justice et de l'Education qui, sur le plan des politiques générales et des allocations budgétaires, ont une influence déterminante. Ainsi, les décisions concernant les normes d'embauche dans la police incluant le type de formation exigée relève du ministre de la Justice, tandis que les décisions inhérentes aux programmes relèvent de son homologue de l'Education.

A un second niveau décisionnel, on retrouve, d'une part, la Direction générale de la sécurité publique, dont relève l'Institut de police du Québec, la Commission de police du Québec qui détient le pouvoir de règlementation et un droit de regard sur les programmes de formation, et le conseil d'administration de l'IPQ qui approuve les politiques et programmes de l'Institut; et, d'autre part, la Direction générale de l'Enseignement collégial, dont relèvent les décisions concernant les différents programmes collégiaux.

Sur le plan consultatif, on retrouve, au plus haut niveau, le comité interministériel Justice/Education. Créé en 1979, celui-ci avait pour mandat de se prononcer sur les aspects suivants:

- le niveau minimal de scolarité et les besoins de recrutement des corps de police;
- l'importance de la formation académique et des autres qualités personnelles exigées des futurs policiers;
- une étude comparative de la situation, ailleurs qu'au Québec, de ces sujets.

A l'égard de la scolarité des nouveaux policiers, ledit comité a recommandé, en 1981, que soit adopté un règlement à l'effet que tout candidat à la fonction policière devrait détenir un diplôme d'études collégiales en Techniques policières ou, pour celui qui est âgé de 24 ans et plus, avoir complété au minimum 13 années de scolarité[6].

Le comité pédagogique des Techniques policières et la recherche en Techniques humaines, du côté de l'Education; l'Association des chefs de police et les directions de corps de police, du côté policier, enfin l'Association Québécoise des enseignants en sciences policières, qui regroupe des représentants des deux parties, exercent un rôle consultatif à la base.

Ladite recherche en Techniques humaines a été l'occasion d'effectuer une consultation en profondeur de tous les intéressés de première ligne à la formation policière incluant les pédagogues, les milieux de travail et même les syndicats policiers et les finissants.

5.- L'évaluation de la formation collégiale, 10 ans après l'implantation

Dans une première étape, la recherche en question effectuait, d'une façon systématique, un inventaire des fonctions et tâches policières en invitant des pédagogues, des représentants de divers corps policiers, des représentants des syndicats et des finissants à en faire une énumération aussi exhaustive que possible. Les groupes de participants devaient, de plus, établir collectivement une synthèse des tâches formulées par chacun d'entre eux[7].

---

6 Commission de police du Québec; rapport annuel 1981, p. 53-54.

7 Simard, N. Inventaire des tâches et opérations actuelles et prévisibles de la fonction-type "policier". Service de la recherche et du développement, service des programmes, ministère de l'Education, 1980, 164 p.

Dans une démarche subséquente, la recherche a permis, d'une part, de déterminer, à partir desdites tâches, quelles sont les qualités, les connaissances et les habiletés requises pour devenir policier et, d'autre part, de développer "un modèle et un processus de formation, des éléments concernant le développement de la personnalité, l'acquisition des connaissances et l'acquisition d'habiletés et des types d'apprentissages pédagogiques pouvant y correspondre"[8].

6.- Comité ad hoc Cégep/IPQ

Lorsque le rapport de recherche a été soumis au comité interministériel afin qu'il se prononce sur le modèle de formation proposé, ledit comité a demandé qu'un travail de coordination et d'arrimage du programme collégial et du contenu de stage à l'IPQ soit effectué au préalable.

A cet effet, un comité ad hoc a été désigné et a précisé son rôle de la manière suivante:

"Faire l'arrimage et conceptualiser une logique de continuité dans la formation dispensée aux futurs policiers dans les cégeps et à l'IPQ. Il s'agit nommément d'intégrer les principes des deux institutions et de reformuler leurs objectifs de cours et de stage de manière à: 1) viser la complémentarité; 2) éviter les chevauchements et 3) préparer la voie à l'élaboration des contenus de cours et de stage[9]."

Le comité a donc accompli un travail de définition concrète des objectifs de chaque élément d'apprentissage que l'étudiant est appelé à effectuer tout au long des six sessions d'études.

---

[8] Ibid.

[9] Comité ad hoc sur la formation policière: Rapport d'activités, janvier 1983.

7.- La problématique actuelle

Dans une lettre datée du 24 janvier 1983, le sous-ministre de la Justice fait part au ministère de l'Education de sa volonté de limiter, dès janvier 1984, l'accès au cours de formation pratique dispensé à l'IPQ aux seuls détenteurs d'un contrat d'engagement par un corps de police.

Réagissant à cela, le sous-ministre de l'Education demande un moratoire de trois ans et, de son côté, le ministère de la Justice accepte à l'haure actuelle d'accueillir les étudiants des cégeps jusqu'à nouvel ordre.

Des motifs budgétaires et socio-économiques (formation de chômeurs) se dégagent, entre autres, de la correspondance échangée entre les deux ministères. Ils ne sont pas du ressort de la présente recherche.

Ayant, pensons-nous, clairement répondu, dans la première partie de ce rapport, aux questions du chômage, de la situation et des perspectives d'embauche, nous consacrerons les chapitres subséquents de cette seconde partie d'une part, à l'élaboration des principes de base qui devraient théoriquement présider à la formation policière, d'autre part, à l'analyse des résultats des tables de consultation afin de présenter les différents éléments à maintenir, à renforcer ou à améliorer dans le modèle de formation.

CHAPITRE V

LES PRINCIPES DE BASE DE LA FORMATION POLICIERE

Une brève revue de la littérature américaine et québécoise en matière de principes directeurs dans l'élaboration des programmes de formation policière, nous a permis d'inventorier les concepts suivants:

1.- formation uniformisée et cohérente;

2.- formation conforme aux besoins sociaux, qualitativement et quantitativement;

3.- formation dans un milieu décloisonné;

4.- formation dispensée prioritairement par des professionnels de l'enseignement;

5.- formation polyvalente comprenant:
   a) une formation générale avec une orientation professionnelle progressive
   b) une formation axée prioritairement sur le développement des qualités et connaissances de base comme gage d'acquisition des habiletés

6.- formation antérieure au recrutement.

1.- Formation uniformisée et cohérente

La disparité des exigences des différents corps policiers du Québec et l'inégalité voire, dans certains cas, l'inexistence de la formation avant 1969 ont été relevées par le livre blanc sur "la police et la sécurité des citoyens" ainsi que les rapports de la Commission de police du Québec, tel que nous l'avons souligné au chapitre précédent. Le remède prescrit était celui de l'uniformisation de la formation policière.

Cette uniformisation avait alors revêtu deux aspects: la centralisation des cours de base à l'Institut de police du Québec et la création du DEC en Techniques policières dans les cégeps.

Mais dès le début, on constate un manque flagrant d'uniformité dans cette approche puisque les corps policiers peuvent encore engager un détenteur d'une onzième année de scolarité et l'envoyer à l'IPQ suivre un cours de base de 20 semaines, alors que la formation cégepienne est beaucoup plus élaborée et s'échelonne sur 3 ans.

C'est le comité interministériel qui formule la première recommandation compatible avec ce principe d'uniformisation lorsqu'en 1981, il recommande que seuls les détenteurs de DEC en Techniques policières soient éligibles à la fonction, à moins que ne se présentent des candidats avec une formation générale solide (13 ans de scolarité) jointe à une expérience de vie et une maturité considérables (24 ans d'âge).

Cette recommandation n'a pas encore fait l'objet d'une règlementation officielle bien que la majorité des corps policiers en fasse déjà une application pratique. La preuve en est qu'il n'y a plus, depuis 1982, sauf rare exception pour cause de réorganisation ou de reclassement, de candidats au cours de base de 20 semaines à l'IPQ.

Quant à la cohérence, elle est située par Nicole Simard, dans son "analyse des programmes des Techniques humaines" à trois niveaux:

- celui de l'adéquation entre les fonctions de travail et la formation;
- celui de l'adéquation entre les différents types d'objectifs de formation, les objectifs de la fonction et des tâches et la nature dea apprentissages offerts aux étudiants;
- celui des processus pédagogiques dans le sens d'une intégration des acquis théoriques et pratiques[1].

---

[1] Simard, N. Analyse des programmes de la famille des Techniques humaines. Services des programmes, DGEC, Québec, 1982, 111p. et annexes.

Cette cohérence se reflète aussi dans le rapport du comité ad hoc Cégep/IPQ qui a tenté de définir de façon fort explicite, les rôles respectifs de chacune des deux parties ainsi que les objectifs précis des différents apprentissages offerts à l'étudiant au cours des dix sessions[2].

Il nous apparaît donc que les recommandations et programme des cégeps préconisés répondent parfaitement à cette première série de principes d'uniformité et de cohérence. Quant à la législation, elle doit être amendée dans le sens d'une exigence minimale d'un DEC en Techniques policières pour accéder à la fonction.

2.- Formation conforme aux besoins sociaux et aux exigences de la fonction

De Choquette à Vignola, en passant par le rapport de la commission américaine sur la formation policière, on met en relief la nécessité de veiller à ce que la police réponde aux besoins sociaux.

Ainsi, le livre blanc sur la police et la sécurité des citoyens précise que: "dans l'état démocratique la police est au service de la société et a pour but d'assurer son évolution normale. En effet, ce qui justifie la police, dans un état démocratique, c'est ce besoin de protéger les différentes libertés individuelles et sociales et c'est également la nécessité d'harmoniser ces libertés pour que naisse et se développe un climat général d'ordre, de tolérance et de paix. La police n'est donc pas le bras séculier des tribunaux agissant au nom d'une puissance gouvernementale"[3].

---

2 Comité ad hoc Cégep/Ipq, op. cit.

3 Choquette, J. op. cit. p. 9

De son côté, Vignola précise que:

"Il est important pour nous autres, policiers, de nous rappeler constamment les points suivants:

- que nous vivons dans une société démocratique;
- que... tous et chacun doivent rendre des comptes à quelqu'un;
- que les policiers doivent se rappeler qu'étant au service des citoyens, ils sont appelés à rendre des comptes à la population, par l'intermédiaire des élus et des hommes politiques... Ce jeu de la démocratie est essentiel si nous ne voulons pas exercer la police pour la police, si nous ne voulons pas dégénérer rapidement en état fasciste et créer par le fait même un Etat policier."[4]

Le policier doit donc bien connaître le contexte social dans lequel il est appelé à exercer ses fonctions et demeurer à l'écoute des besoins que la collectivité exprime.

Par conséquent, il apparaît primordial que la formation policière doive, en plus de transmettre à l'étudiant des connaissances et des habiletés, travailler assidûment à développer un mode d'approche, une base de personnalité, un savoir-être, chez le futur policier, sans lesquels il ne peut être à même de rencontrer les exigences sociales d'aujourd'hui.

Ainsi, les cours de sociologie et de relations humaines paraissent un complément essentiel en vue du développement adéquat de la personnalité du futur policier. Soulignons que le rapport Simard reflète parfaitement cette nécessité. Par ailleurs, la difficulté pour le réseau collégial d'évaluer la personnalité du finissant, à

---

[4] Vignola, H.P. Police, le défi des années 2000. Montréal, Stanké, 1982, 181 pages, p. 15.

l'instar de sa performance académique, il rend nécessaire que les collèges forment suffisamment de finissants pour permettre au marché de l'emploi d'exercer une certaine sélectivité à l'embauche.

3.- Formation dans un milieu ouvert à tous les citoyens

Bien que le programme des cégeps soit implanté depuis 1969, ce n'est qu'en 1971 que ce principe de la nécessité d'"aérer" la formation policière est officiellement reconnu dans le livre blanc du ministre de la Justice sur "la police et la sécurité des citoyens". Il est alors préconisé que la formation policière soit "intégrée aux institutions d'enseignement" ouvertes à tous les citoyens[5].

Une recommandation similaire se retrouve dans le rapport du "National Advisory Commission of Higher Education for Police Officers" lequel précise:

> "L'enseignement des programmes de formation policière devrait s'effectuer sur les campus des collèges et ce afin d'encourager une plus grande interaction des étudiants avec d'autres personnes (...) Ce moyen leur donne la possibilité d'avoir des échanges avec d'autres étudiants ayant des vécus et des valeurs différents"[6].

La formule actuelle d'enseignement dans les cégeps semble, par conséquent, avant-gardiste par rapport à ce qui, en 1978, est préconisé aux Etats-Unis puisqu'il est en vigueur depuis 1969.

---

[5] Choquette, J. op. cit. p. 142.

[6] Sherman, L.W. National Advisory Commission of Higher Education for Police Officers: The Quality of Police Education. Jossey, Ban Publishers, San Francisco, Washington, London, 1978, Traduction libre d'un passage en p. 7.

Le succès de cette formule est attesté par Vignola, ancien directeur du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, lorsqu'il écrit:

> "La caractéristique principale que possédaient les écoles de police, à l'époque, était d'être à l'image et à la ressemblance du directeur de police en place.
>
> Les cégeps ont permis de faire tomber les barrières rigides entre l'éducation de l'esprit et la formation professionnelle. Grâce au programme, grâce à la qualité du corps professoral formé de professionnels, de diplômés universitaires et de policiers, grâce aux contacts que les étudiants en Techniques policières entretiennent avec les étudiants des autres disciplines tant générales que professionnelles, grâce aux activités parascolaires, les cégeps deviennent un milieu propice pour encourager et permettre aux futurs policiers d'atteindre un développement plus harmonieux avec leur environnement et avec le milieu social dans lequel ils sont appelés à vivre et à travailler comme policiers[7]."

4.- Formation dispensée prioritairement par des professionnels de l'enseignement

La Commission américaine précitée recommande entre autres:

1) que les collèges dispensent les programmes de formation policière sur une base d'implication de longue haleine au même titre que n'importe quel autre programme;

---

[7] Vignola, H.P. op. cit. p. 21

2) qu'ils puissent compter sur un noyau de professeurs à plein temps dispensant au moins 75% du total des crédits;

3) que les professeurs à temps partiel ou à la leçon aient une expérience particulièrement importante et se voient confier des cours qu'on peut appeler "cliniques" ou techniques.

Les modalités actuelles de l'enseignement dans les collèges et à l'Institut de police du Québec ne semblent rien avoir à envier à ce qui, en 1978, n'était qu'à l'état de recommandations chez nos voisins du Sud. Il est vrai que les recommandations s'inspirent de systèmes existant dans divers collèges américains, notamment en Californie. Force nous est donc de constater que de telles modalités n'ont pas seulement fait leurs preuves au Québec, mais aussi aux États-Unis.

5.- Formation polyvalente

Trois aspects de cette polyvalence sont mis en relief par les documents que nous avons consultés.

a) La formation générale et l'orientation professionnelle progressive

La commission américaine précise à ce sujet:

> "Tous les programmes axés sur les fonctions de policier ou autres intervenants du système de justice criminelle devraient assurer une formation assez large, ouvrant plusieurs perspectives de carrière au finissant afin de lui permettre de mieux faire face aux impondérables; ne serait-ce qu'en tenant compte du fait que près de la moitié des finissants n'embrassent pas la profession policière"[8].

---

[8] Sherman, L.W. op. cit. p. 3 (traduction libre)

Dans une autre recommandation, ladite commission propose que les cours techniques spécialisés ne dépassent pas 25% du programme, qu'il y ait des cours de relations familiales, planification urbaine, psychologie, droit, criminologie et organisations policières.

b) Formation axée sur le développement des qualités et connaissances de base

La commission américaine sur la formation policière souligne fortement le fait que les qualités et les connaissances de base du policier constituent un fondement essentiel à l'acquisition des habiletés. De nombreux intervenants du monde policier au Québec partagent cette opinion dont Monsieur Jacques Marquis, ancien directeur de l'institut de police du Québec, qui faisait notamment valoir son opinion lors d'un colloque tenu en 1978 au Mont Ste-Marie.

Par ailleurs, il est suggéré par la commission américaine que même les cours techniques, destinés à faire acquérir des habiletés, comprennent une partie sur l'éthique, le comportement et les pouvoirs du policier. L'exemple des cours de tir est avancé comme devant à la fois couvrir l'aspect de l'utilisation de l'arme, mais aussi les limites et l'éthique de son utilisation.

Les aspects du travail policier situés en dehors du champ de la criminalité doivent être mis en relief pour bien sensibiliser l'étudiant au fait qu'ils feront l'objet de la majorité de ses interventions.

---

9 Voir à ce sujet Alie, Y, Nicolas, M et Rizkalla, S. Colloque sur la formation policière, Centre de ressource didactique de l'IPQ, Nicolet, 1978, 106p., pp 65 à 85.

6.- Formation antérieure au recrutement

> "Police departments should place less emphasis on educating the recruited and more emphasis on recruiting the educated"[10].

Cette citation que nous nous sommes permis de faire textuellement est fort intéressante puisqu'elle souligne l'importance de la formation AVANT l'embauche.

C'est ce que l'on semble avoir admis graduellement au Québec depuis 1972, mais c'est aussi ce qui était menacé par l'exigence d'un contrat d'embauche avant l'admission au stage de l'IPQ.

7.- Le modèle québécois

En somme, au Québec, la formation policière semble très proche sinon conforme à de nombreux aspects de ces principes directeurs, non seulement pour ce qui est de l'embauche après l'obtention du diplome mais aussi pour ce qui est des autres éléments de polyvalence et d'orientation progressive.

En effet, si l'on analyse la grille proposée à l'heure actuelle, on constate qu'elle comporte les éléments suivants (selon le rapport Simard):

26 2/3	crédits de formation générale
4	crédits de psychologie des conduites et relations humaines
2	crédits d'organisation sociale
2	crédits d'étude de la profession

---

10 Sherman, L.W. op. cit. p. 13

2	crédits de méthodologie de l'intervention
4	crédits de techniques de l'intervention
10 1/3	crédits de support à l'intervention
5 1/3	crédits de champs d'activités
9 2/3	crédits de législations
4	crédits d'organisation et gestion
2	crédits d'organisation et intégration des connaissances
15 1/3	crédits de stages d'observation et de pratique
Total 87 1/3	crédits

Nous proposons un autre regroupement de ces matières nous permettant de mieux jauger le poids relatif de celles strictement reliées à l'exercice de la profession dans un sens plus proche de l'acquisition d'habiletés.

Tableau XXVII

Regroupement des éléments de formation en Techniques policières calculés en unités (crédits)

1. Formation générale		
Langue et littérature	8	
Philosophie	8	
Education physique	2,67	
Cours complémentaire	8	26,67
2. Formation en sciences humaines, sociales et administratives		
Développement de la personne	2	
Interrelation dans le monde professionnel	2	
Sociologie de la société québécoise	2	
Introduction à l'informatique	2	
Statistique	2,67	
Etude des ressources communautaires	2	
L'observation et ses méthodes	1,33	
Criminologie	5,33	
Introduction aux principes administratifs	2	
Séminaire de synthèse	2	23,33
3. Formation légale		9,67
4. Formation reliée à la profession		
Fonctions et organisation de la police I & II	4	
Criminalistique	2,33	
Stage d'observation	2,33	8,66
5. Formation technique*		
Interventions policières	2	
Techniques d'approche et de communication	2	
Techniques d'enquête policière	2	
Stage à l'IPQ	13	19
TOTAL		87,33

* Il est à noter que même pendant le stage à l'IPQ, un fort pourcentage du temps est consacré à l'apprentissage du savoir-être et à la transmission de connaissances.

Ainsi, traduite en pourcentage, la grille de cours se présente comme suit:

Tableau XXVIII

Pourcentage relatif des éléments de formation en Techniques policières

	Unités	%
Formation générale	26,67	30,5
Formation en sc. humaines, sociales et administratives	23,33	26,7
Formation légale	9,67	11,1
Formation reliée à la profession	8,66	9,9
Formation technique	19,00	21,8
TOTAL	87,33	100,0

Seulement 21,8% des cours font faire à l'étudiant des apprentissages pratiques et, encore, comme nous le faisions remarquer, à l'intérieur de ces cours, on tente de développer les connaissances et le savoir-être; près de 10% des crédits permettent l'acquisition de connaissances intimement reliées à l'emploi, près de 28% sont des connaissances légales ou en sciences humaines utiles à bien d'autres professions et 30% des crédits sont consacrés aux connaissances générales.

Si nous pouvons en conclure que la polyvalence de l'étudiant est ainsi grandement assurée[11], l'orientation progressive l'est tout autant puisque dans chacune de ses premières sessions d'études

---

[11] On peut ajouter qu'avec un DEC en Techniques policières un étudiant est facilement admissible dans plusieurs facultés universitaires.

l'étudiant n'a que deux cours dits de spécialisation par session, encore que ces cours ne sont que de droit ou de criminologie donc situés dans la catégorie tout à fait polyvalente.

Nous devons cependant préciser que la grille dont nous nous sommes servis pour l'analyse ci-dessus est celle proposée par Nicole Simard dans son rapport final sur la famille des Techniques humaines. Actuellement, le comité pédagogique est à reviser cette grille, à la lumière notamment du nouveau régime des études collégiales ce qui néanmoins, ne changera pas grand chose aux proportions et pourcentages que nous avons énoncés.

Conclusion

Nous pouvons ainsi constater que les modalités et programmes de formation policière au Québec, rencontrent éloquemment les principaux critères de base qui, selon experts et théoriciens, devraient présider à l'élaboration des modèles de formation.

La durée de trois ans pendant laquelle le futur policier reçoit, à la fois, une formation générale solide et une préparation technique adéquate à sa future profession constituent, sans aucun doute, une des forces de notre programme.

Bien des choses demeurent néanmoins à parfaire et c'est pour tenter de les cerner qualitativement que nous avons organisé cinq tables de consultation regroupant les responsables de divers services policiers au Québec.

Faut-il ajouter que nous avons appris que plusieurs finissants bilingues sont recherchés par des corps de police ailleurs au Canada ou même aux Etats-Unis.

CHAPITRE VI

UNE CRITIQUE QUALITATIVE DU MODELE DE FORMATION: LE POINT DE VUE DES DIRECTEURS DE POLICE

L'un des objectifs de notre recherche était de vérifier la perception du modèle de formation actuel par les corps policiers. Nous avons donc tenté de savoir quels étaient, selon leurs représentants, les éléments positifs dudit modèle, les éléments à améliorer et les réformes qu'ils proposent.

Cette démarche nous permet, dans un même temps, d'entreprendre une seconde validation critique du modèle de formation proposé par le rapport Simard et de répondre au volet qualitatif des besoins de main-d'oeuvre.

Elle permet également d'examiner la pertinence de l'intégration des Techniques policières à un programme plus vaste destiné à former les intervenants dans le domaine de la justice pénale et criminelle.

1.- Quelques considérations méthodologiques

Pour ce faire, nous avons convié des représentants des corps policiers à des tables de consultation. Ces tables ont été organisées en collaboration avec les collèges dans chacune des régions du Québec. Faute de ressources adéquates pour les fins de la recherche, nous avons malheureusement dû restreindre nos consultations à cinq tables au lieu de sept. Cependant, les résultats obtenus, nous permettent de conclure que l'échantillon retenu était hautement significatif et que nous pouvions généraliser la tendance des perceptions.

Voici la liste de ces tables:

. Trois-Rivières et l'Estrie

Séance regroupant neuf chefs de police des deux régions ainsi que des représentants des collèges de Sherbrooke et Trois-Rivières;

. Saguenay et Lac St-Jean

Séance regroupant cinq chefs de police et un adjoint ainsi que le représentant du collège d'Alma;

. Montréal (corps municipaux banlieue)

Séance regroupant sept représentants des chefs de police municipaux des régions 06 et 10 de l'Association des chefs de police du Québec ainsi que des représentants des collèges Ahuntsic et Maisonneuve;

. Montréal (S.Q.)

Séance regroupant six représentants de directeurs de poste de la SQreté du Québec dans la région métropolitaine ainsi que des représentants des deux mêmes collèges;

. Montréal (CUM)

Séance regroupant des représentants de la police de la Communauté urbaine de Montréal (deux directeurs, un lieutenant, la directrice des ressources humaines et deux policiers détenteurs de DEC), ainsi que les représentants des deux mêmes collèges.

Il est à noter que les représentants des collèges agissaient comme co-animateurs non comme consultants.

La méthode d'animation utilisée fut celle de "Dacum Delphi" - la même que celle utilisée auparavant par Nicole Simard dans son analyse de programmes des Techniques humaines. Celle-ci nous apparaissait comme une méthode rapide et efficace pour en venir à dégager graduellement un consensus dans un groupe.

Pour plus de détails, voir les annexes II et V.

Voici la synthèse de ces tables de consultation.

2.- Eléments positifs de la formation:

Au niveau des connaissances, la majorité des répondants s'accorde pour dire que les recrues ayant un DEC en Techniques policières ont une formation de base adéquate et des connaissances générales, spécifiques et techniques très satisfaisantes même s'il y a place à amélioration.

Sur le plan du comportement et de la personnalité de la recrue, ils remarquent une facilité d'intégration à la fonction policière et au milieu policier. Il ressort aussi que les recrues ont une bonne confiance en soi face aux diverses situations rencontrées dans leur travail grâce à la connaissance des lois et de leur technicalité.

Les répondants soulignent aussi le grand souci des finissants pour leur condition physique.

3.- Eléments à améliorer et réformes proposées:

Même si, de façon globale, la très grande majorité des dirigeants policiers ont une perception positive des recrues ayant une formation en Techniques policières, il n'en reste pas moins qu'ils ont suggéré

quelques éléments à améliorer et proposé certaines réformes. Dans les lignes qui suivent, nous dégagerons le consensus des besoins exprimés.

3.1.- Au niveau du savoir

Les personnes consultées suggèrent qu'il y ait plus d'accent sur certaines connaissances théoriques. Elle ont ainsi suggéré aux collèges d'améliorer les connaissances théoriques sur:

1. les pouvoirs d'arrestation et de détention;
2. la charte des droits et libertés et autres éléments législatifs traitant des droits de la personne;
3. le droit de la preuve et témoignage à la cour;
4. le droit civil: saisie, éviction, querelles de locataires-propriétaires, querelles de ménage, garde des enfants, bref ce qui est en relation avec le travail quotidien;
5. la psychologie et la sociologie
   - dans le domaine des relations humaines et des connaissances du milieu afin que la recrue adapte son intervention au milieu qu'elle dessert;
   - étude de la géographie humaine du Québec, sensibilisation aux problématiques des différents groupes ethniques - ressources communautaires;
6. les stupéfiants: description - trafic - commerces - lois, etc.;
7. les méthodes d'observation;
8. l'informatique et les statistiques en rapport avec le travail policier;
9. l'éthique: enseigner le respect de la fonction et le respect d'autrui, l'éthique professionnelle ou code de déontologie;

10. l'éthique de l'utilisation des armes à feu;

11. la police municipale: les règlements et statuts municipaux, le code municipal et son application, les juridictions municipales et l'administration municipale. Ils insistent pour que la "police municipale" ait sa juste part dans la répartition des cours de droit. On suggère par exemple un cours de droit distribué de la façon suivante:

    1/3 au code de la sécurité routière
    1/3 au droit du travail
    1/3 au droit municipal.

En fait, ce que les dirigeants policiers souhaitent c'est que les connaissances théoriques se rapprochent le plus possible de la pratique policière, du "vécu quotidien" du policier. Ils demandent de greffer des éléments pratiques aux cours théoriques afin d'initier l'étudiant à la réalité, afin également, de faire le lien entre le savoir et le savoir-être.

Ils ont donc proposé:

1° des mises en situation et des jeux de rôle dans les disciplines de concentration pour permettre une certaine "pratique" entre autres des jeux de rôles sur le témoignage à la cour;

2° l'organisation d'activités d'observation dans les milieux policiers et à la cour;

3° l'ajout d'un cours de ressources communautaires;

4° l'invitation de policiers comme conférenciers aux cours afin qu'ils transmettent leurs expériences policières;

5° la mise en place de stages d'observation en milieu policier.

Cette dernière suggestion a fait l'unanimité de tous les participants des différentes tables de consultation (Sûreté du Québec, Service de Police de la Communauté urbaine de Montréal et des autres services de police municipale). Tous étaient d'accord avec le principe de ces stages en mentionnant cependant les difficultés d'implantation d'une telle entreprise. Les stages d'observation permettraient, selon eux, de lier la théorie à la pratique, de sélectionner ou d'éclairer les candidats et ils rapprocheraient les milieux policiers des collèges par une évaluation conjointe des stagiaires.

Ces propositions visent donc à présenter le vécu quotidien du policier de façon réaliste et à amener les étudiants en Techniques policières à saisir ce rôle avec ses avantages et inconvénients.

Il est à noter que ce type de stages est déjà prévu dans la grille de cours proposée par le rapport Simard.

3.2.- Au niveau du savoir-faire:

Comme éléments positifs, il ressort que les recrues ayant un DEC en Techniques policières ont une certaine facilité à traduire dans la pratique les connaissances théoriques et techniques et ils s'adaptent facilement aux différentes formules.

Néanmoins, les intervenants sont unanimes à souligner que:

1° l'expression écrite et verbale est faible: le français écrit est déficient tant au niveau de l'expression que de la forme et de l'orthographe;

2° que l'esprit de synthèse est à travailler afin d'améliorer la qualité des rapports;

3° qu'il faudrait encourager l'usage d'une autre langue: la langue anglaise est très importante sur le territoire de la Communauté urbaine de Montréal;

4° qu'il faudrait enseigner des méthodes de travail, par exemple: savoir organiser, savoir planifier, savoir analyser, etc., une journée de travail; démontrer l'importance du sens de l'observation et de l'acuité visuelle;

5° qu'il faudrait donner des cours de conduite de camions d'urgence et sensibiliser davantage les étudiants aux habiletés concernant la prévention et la lutte contre les incendies ainsi que les soins d'urgence.

Pour tout cela, les répondants ont proposé les réformes suivantes:

1° que les professeurs de français au collégial insistent sur l'importance de l'expression orale et écrite;

2° que l'on donne des cours normatifs et correctifs de français dans les collèges et que les professeurs de Techniques auxiliaires de la justice encouragent les étudiants qui ont des difficultés à y participer;

3° que, dans les cours de Techniques policières, on accentue l'insistance sur la qualité du français;

4° que l'on développe l'expression orale devant un groupe;

5° que l'on évalue la qualité du français aux examens et travaux;

6° que l'on donne des cours de rédaction de rapports;

7° qu'à l'intérieur des cours d'enquête et d'interrogatoire, on veille à ce que l'étudiant soit bien exercé à rédiger des rapports complets, clairs, concis et précis;

8° que l'on sensibilise le futur policier à l'importance d'une bonne connaissance de la langue seconde (besoin exprimé par le S.P.C.U.M.).

3.3.- Au niveau du savoir-être:

Les recrues qui détiennent un DEC en Techniques policières ont, en général, une bonne facilité d'intégration au groupe (surtout au niveau social) et à la fonction. Elles possèdent aussi une bonne confiance en soi. Néanmoins, persiste le conflit des générations qui se traduit par une tendance à déprécier les aînés, à ne pas reconnaître l'expérience de ceux-ci ou celle des moins scolarisés.

Les finissants sont aussi contestataires: ils ont la critique facile et ils refusent l'autorité. Ils entretiennent des illusions sur la fonction et deviennent réfractaires ou impatients au travail quotidien et routinier. Dans certaines interventions, ils manquent de jugement: ils ont tendance à ne pas tenir compte de toutes les circonstances et peuvent être rigides dans l'application des connaissances acquises. Dans les situations de stress, ils répondent quelquefois par des comportements inadéquats.

Ces lacunes pourraient être comblées en améliorant la formation en intervention ou en savoir-être par exemple:

1° travailler davantage les relations humaines par des mises en situation et des jeux de rôles, ce qui favoriserait l'apprentissage des comportements;

2° tester la capacité de résistance au stress, notamment dans l'action afin de mieux diagnostiquer les aptitudes requises pour l'exercice des fonctions policières;

3° assurer une bonne sélection des professeurs de matières policières afin que ceux-ci transmettent des connaissances et des expériences pertinentes et réalistes aux étudiants;

4° évaluer le savoir-être de façon stricte.

3.4.- Au niveau du recrutement et de la sélection:

Le service de police de la Communauté urbaine de Montréal trouve essentiel que le bassin de recrutement dont il dispose soit très large. Tous les intervenants sont d'accord pour qu'il y ait un bassin de recrutement suffisant afin d'assurer une sélection de qualité.

Les dirigeants policiers sont aussi unanimes à dire que le diplôme en Techniques policières facilite l'évaluation du candidat avant de lui accorder sa permanence.

En fait, la réforme suggérée le plus souvent par ceux-ci concerne l'augmentation de la sélectivité des candidats désireux d'intégrer la formation en Techniques policières.

Ils veulent que plus d'information soit fournie aux étudiants du réseau secondaire sur le travail policier et ses normes d'embauche.

Ils prônent l'organisation de comités et d'entrevues de sélection pour les intéressés afin d'écouter les candidats qui n'auraient pas les qualités exigées pour la fonction policière et ils rajoutent même la possibilité de leur faire passer des tests psychométriques ou des tests de motivation.

Ils souhaitent que les normes médicales d'admission au Cégep soient conformes à celles du règlement de la loi de la Police et que le DEC en Techniques policières avec stage à l'IPQ soit une exigence de base pour devenir policier. Si la loi n'est pas amendée et qu'on ne peut laisser de côté les candidats de 22 à 35 ans qui sont intéressés à la fonction policière sans détenir un DEC spécialisé, parce qu'ils constituent une main-d'oeuvre très intéressante, les intervenants suggèrent alors d'organiser des cours intensifs en Techniques policières pour ces derniers suivis d'un stage d'intervention dans un poste de police et ce, sous supervision.

Ils trouveraient avantageux aussi que les policiers "conventionnels" aient la possibilité de suivre quelques cours de la formation de base avant le stage à l'IPQ.

Finalement, les intervenants du S.P.C.U.M. ajoutent qu'il est important de travailler à l'intégration de la femme dans la police, ainsi qu'à celle de personnes d'origines ethniques différentes. Ces problèmes d'intégration doivent être résolus de manière prioritaire.

3.5.- Au niveau du plan de carrière et du perfectionnement:

Selon la perception des répondants, un diplômé des Techniques policières qui devient policier a une capacité d'acquérir des connaissances, de se perfectionner et de se recycler un peu plus que ses collègues qui n'ont pas fait d'études supérieures. De plus, ils ont de l'ambition quant à leur plan de carrière.

Si les services de police gardent une part de responsabilité dans le perfectionnement de leurs policiers, on demande néanmoins à l'IPQ et au réseau collégial de collaborer à ce type de formation permanente. Ceux-ci pourraient organiser des cours intensifs sur des thèmes précis ou sur des techniques précises ou encore planifier des cours de perfectionnement après le DEC pour les policiers en fonction, des cours pour les sergents, les lieutenants ou les enquêteurs. On demande que ces cours soient disponibles et plus facilement accessibles qu'actuellement.

Conclusion

La synthèse de ces données recueillies aux tables de consultation nous permet de conclure à une tendance à la satisfaction vis-à-vis la formation collégiale en Techniques policières.

Les réformes proposées par le milieu policier n'apportent pas de modification radicale au modèle actuel, au contraire elles vont dans le sens d'un statut quo amélioré.

De plus, comme plusieurs suggestions sont assez facilement réalisables elles peuvent être intégrées à la nouvelle grille de cours des Techniques policières qui entrera en vigueur en 1986, tout au moins cette grille de cours devrait tenir compte de ces consultations.

Ces réformes s'adressent:

1. au contenu:

   - ajouter des éléments de connaissances, des thèmes nouveaux;
   - réorganiser certains cours;
   - ouvrir de nouveaux cours;
   - transférer certains cours de l'IPQ au Cégep;
   - sensibiliser davantage l'étudiant à la réalité policière;
   - sensibiliser l'étudiant à l'importance de ces cours dans sa future pratique.

2. à la méthodologie:

   - utiliser plus de policiers dans l'enseignement collégial;
   - utiliser des mises en situation et des jeux de rôles;
   - organiser de l'observation en milieu policier et à la cour;
   - organiser des stages intensifs d'observation dans les services de police.

3. <u>à l'évaluation</u>:

- rendre plus sévères les critères d'évaluation en ce qui concerne le savoir et le savoir-être;
- évaluer le savoir-être.

Ces tables de consultation ont fait beaucoup plus que d'enrichir les données d'une recherche: elles ont créé une occasion exceptionnelle pour un véritable échange entre les milieux d'enseignement et les milieux policiers; elles ont permis aux chercheurs, aux animateurs et aux policiers de se connaître, de communiquer et de réfléchir ensemble sur plusieurs aspects de la formation collégiale entre autres de démystifier les craintes et les ambiguïtés entretenues par les uns et par les autres.

Par exemple, plusieurs policiers pensent que la formation en Techniques policière est beaucoup trop spécifique et qu'elle mène seulement à une fonction de sécurité publique ou privée. Nous avons donc pu leur expliquer le caractère général de cette formation surtout dans les deux premières années et comment, par l'organisation de quelques cours, l'étudiant pouvait se réorienter dans une autre technique ou encore s'inscrire à des études universitaires.

Une autre "désinformation" leur faisait croire qu'il n'y avait aucune sélection des étudiants au collégial. Nous les avons alors informé sur la sélection par le dossier académique et par l'examen médical conforme au règlement de la loi de Police. Ce dernier se fait maintenant en première session collégiale. Nous leur avons expliqué le processus de sélection "naturelle" causée par l'impossibilité de faire des études collégiales, ou la ré-orientation du candidat dans une autre technique ou sur le marché du travail. Cette sélection occasionne, on le sait, des départs de l'ordre de 50 à 55% entre la première et la troisième année.

Une autre préoccupation souvent fondée concernait l'absence de policiers dans l'enseignement collégial des Techniques policières. En effet, la plupart des départements de TAJ font tout en leur possible pour intégrer des chargés de cours ou des conférenciers qui sont policiers. Les matières policières (fonctions et organisation policière, enquête, entrevue, interrogatoire et opérations policières) sont enseignées par des policiers ou des ex-policiers dans la majorité des collèges.

De notre côté, nous étions curieux de connaître leur opinion sur les perspectives de stage dans les milieux policiers. Nous fûmes agréablement surpris, quand d'eux-mêmes ils ont proposé cette réforme et ce, de façon unanime, sur toutes les tables de consultation.

Elles nous ont aussi permis de trouver ensemble des solutions.

En tant que chercheurs, nous espérons que cette initiative se poursuivra dans les années à venir: elle est un des moyens les plus efficaces pour assurer l'adéquation entre le milieu de travail et le milieu de l'enseignement.

Troisième partie

LE STAGE A L'IPQ ET SES ALTERNATIVES

Les éléments analysés dans les deux premières parties du rapport, nous amènent inévitablement à considérer que la séquence actuelle de formation comprenant cinq sessions d'études au collège et une session de stage à l'Institut de police du Québec demeure la solution la plus efficace et la plus conforme aux principes directeurs de la formation policière.

Les besoins considérables de main-d'oeuvre policière pour les dix prochaines années ainsi que les efforts déployés de la part tant des collèges que de l'IPQ pour coordonner leurs efforts et rendre leur approche complémentaire viennent encore militer en faveur du maintien de cette séquence.

On peut donc plus craindre le chômage des finissants de Nicolet sauf évidemment ceux qui, pour des raisons de sélection par les corps policiers auront été jugés comme étant des candidats non valables. Cela existe dans toutes les professions et nous ne voyons pas pourquoi un détenteur de DEC en Techniques policières ne pourrait pas se réorienter vers une autre profession s'il découvre qu'il n'est pas capable de se décrocher un emploi dans la police.

Nous prenons pour acquis qu'il est essentiel à tout étudiant du secteur professionnel d'avoir à son programme une période de stage pratique d'intervention destiné à parfaire ses habiletés, intégrer ses connaissances et développer son savoir-être. Ceci est d'autant plus vrai en Techniques policières puisque le finissant est appelé à exercer des fonctions particulièrement délicates face au public.

Il est donc important - advenant qu'un étudiant se rende compte à l'issue de la cinquième session de son inaptitude à la fonction policière ou que des raisons économiques ou autres motivent le retour à la proposition du ministère de la Justice voulant que le stage à l'IPQ soit réservé aux seuls détenteurs d'un contrat d'engagement par un service de police - que l'on envisage diverses alternatives au stage.

C'est ce que nous abordons dans cette dernière partie du rapport.

CHAPITRE VII

L'HYPOTHESE D'UN STAGE PARTAGE

En prenant pour acquis:

que nous devons conserver la formation de base en Techniques policières;

que cette formation de base doit se donner dans un DEC professionnel et non un DEC général;

que le DEC professionnel en Techniques policières doit comprendre 6 sessions, dont la 6e session est un stage;

que ce stage a, jusqu'à maintenant, été donné à l'IPQ sous la forme suivante: 16 semaines où l'étudiant est logé, nourri et reçoit une formation pratique aux frais du ministère de la Justice (sauf depuis 1983, l'étudiant doit payer la somme de 400 $);

que cette forme de stage est remise en question à cause entre autres des compressions budgétaires que le ministère de la Justice doit effectuer;

Il fallait, en tant que chercheurs, tenir compte de ces éléments et proposer une première solution qui est celle de "stage partagé" c'est-à-dire une 6e session qui se ferait en partie dans les collèges et en partie à l'IPQ.

Pour ce faire, nous avons donc examiné minutieusement la grille de cours de l'IPQ afin de voir quels sont parmi ces cours, ceux que l'on pourrait assumer en milieu collégial.

Pour cet exercice, nous nous sommes servis du tableau synoptique du programme de formation de l'IPQ (version modifiée: juillet 1979), du document de l'école de formation de la police de la Communauté urbaine de Montréal s'intitulant "Analyse du programme de base aux nouveaux policiers" réalisé par M. Laviolette, Gilles Lelièvre et Pierre Brisebois en 1980 et du "Rapport d'activités" soumis au comité ad hoc CEGEP/IPQ sur la formation policière en 1982.

L'analyse des cours fut faite conjointement par les chercheurs avec des policiers qui ont déjà été impliqués dans la formation de base de l'IPQ, la direction de l'Institut ayant exprimé, du moins pour le moment, des réserves à propos d'une telle approche. Les variables suivantes ont été examinées:

1) le titre du cours
2) l'objectif du cours (ce qui nous donne une bonne idée du contenu)
3) le nombre de périodes (minutes de cours) consacrées
4) la méthodologie utilisée
5) l'évaluation
6) la compétence de l'instructeur

Par la méthodologie on entend ceci: est-ce de l'enseignement magistral ou pratique? Cet enseignement se fait-il dans un local de classe ou sur le terrain? Quel est le matériel ou quels sont les outils utilisés?

Par l'évaluation on veut surtout vérifier la forme: est-ce un examen écrit ou oral? Ou encore est-ce que ce sont des mises en situation sur le terrain?

Par la compétence de l'instructeur on se questionne sur sa formation et son expérience.

1.- VOICI DONC LE PORTRAIT DE L'ANALYSE:

Cours no 101: DISCRETION DU POLICIER

Objectif

Le rapport ad hoc nous décrit ceci: "Au cours des diverses simulations, l'aspirant-patrouilleur sera en mesure de diffuser les seules informations pertinentes dans le respect des deux serments qu'il prête à son entrée en fonction (secret professionnel)." Le rapport du SPCUM nous dit: "Suite à ce cours, l'aspirant-policier connaîtra les raisons fondamentales qui commandent la discrétion chez le futur policier. De plus, grâce aux explications fournies à l'aide d'exemples, il pourra analyser les conséquences ennuyeuses découlant d'indiscrétions policières."

Nombre de périodes

1 période de 55 minutes.

Méthodologie

De l'enseignement magistral en utilisant un document de l'IPQ sous forme de brochure.

. un local de classe.

Evaluation

Un examen écrit de type objectif.

Compétence

Un policier instructeur, non attitré de façon spécifique à ce cours, mais disponible.

* * * * *

Cours no 102: RELATIONS HUMAINES (THEORIE)

Objectif

A la fin de ce cours, le stagiaire pourra énoncer les éléments de la psychologie de la personnalité, de la perception et de la dynamique.

Nombre de périodes

16 périodes

Méthodologie

De l'enseignement magistral avec des mises en situation en classe, présentation de vidéo, séances de techniques de relaxation.

. un local de classe.

Evaluation

Examen écrit

Compétence

Un psychologue donne le cours.

* * * * *

Cours no 103: PREMIERS SOINS ET MALADIES VENERIENNES

Objectif

L'aspirant-patrouilleur démontrera les habiletés requises pour venir en aide aux personnes blessées ou malades, de manière à leur préserver la vie, empêcher l'aggravation de leur état et fournir un réconfort. De plus, l'étudiant aura des informations sur les maladies transmises sexuellement.

Nombre de périodes

27 périodes.

Méthodologie

Théorie, laboratoire de premiers soins, vidéo.

. un local de classe.

Evaluation

Examen écrit.

Compétence

Un infirmier donne ce cours.

* * * * *

N.B. Il n'y a pas de numéro 104.

* * * * *

Cours no 105: INFORMATIONS GENERALES: PROTECTEUR DU CITOYEN, IMMIGRATION-CANADA, PROTECTION CIVILE, MESURES D'URGENCE ET AUTRES

Objectif

L'aspirant-policier connaîtra les devoirs, pouvoirs et responsabilités de ces divers organismes.

Nombre de périodes

6 périodes (plus).

Méthodologie

De l'enseignement magistral.

. un local de classe.

Evaluation

Examen écrit

Compétence

Représentants de ces organismes dont des conférenciers sont invités.

* * * * *

Cours no 106: ADMINISTRATION D'UN BUDGET

Objectif

L'aspirant-policier apprendra à connaître l'importance d'un budget et à effectuer la planification d'un budget personnel.

Nombre de périodes

2 périodes.

Méthodologie

Enseignement magistral.

Evaluation

Pas d'examen.

Compétence

Un spécialiste ou conférencier-invité venant par exemple de la Caisse d'Economie des policiers provinciaux.

* * * * *

Cours no 207: CODE DE LA ROUTE, MAINTENANT CODE DE LA SECURITE ROUTIERE

Objectif

C'est l'acquisition de connaissances concernant l'immatriculation, le permis de conduire, les feux et accessoires, les infractions de la circulation, le transport lourd et la motoneige (voir le document du SPCUM). Ce cours devrait être intégré à la nouvelle grille de cours des Techniques policières selon une entente du comité IPQ-collège.

Nombre de périodes

44 périodes.

Méthodologie

Enseignement magistral et à l'aide de cas-problème l'étudiant apprend à se retrouver dans le code.
. un local de classe.

Evaluation

Examen écrit.

Compétence

Un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 301: TIR: REVOLVER .38 ET FUSIL .12

Objectif

A la fin de ce cours, l'aspirant-patrouilleur sera capable d'utiliser consciemment et sécuritairement l'arme de service, en démontrant le contrôle de soi par l'atteinte de la cible tout en respectant les cinq principes fondamentaux régissant le tir. L'étudiant sera sensibilisé à la philosophie de l'utilisation des armes à feu.

Nombre de périodes

31 + 5 = 36 périodes.

Méthodologie

Quelques périodes sont données en classe: philosophie de l'utilisation de l'arme à feu et connaissance des armes. Les autres périodes sont données dans une salle de tir. Il faut donc de l'équipement spécial (comme une salle de tir, des armes, des munitions, des habits, etc.).

Evaluation

Examen théorique et pratique.

Compétence

Des spécialistes: un armurier et un instructeur-moniteur de tir (policier).

* * * * *

Cours no 302: DEFENDO

Objectif

A la fin de ce cours, l'aspirant-patrouilleur sera capable, tout en respectant les conditions particulières du travail policier, de contrôler des personnes récalcitrantes en utilisant les méthode spécifiques enseignées.

Nombre de périodes

40 périodes.

Méthodologie

Un peu d'enseignement théorique sur les mécanismes de défense, mais surtout de l'enseignement pratique. Il faut une salle appropriée, des tapis et protecteurs, des habits, etc.

Evaluation

Examen pratique par des mises en situation.

Compétence

Un professeur d'éducation physique spécialisé dans le judo et defendo.

* * * * *

Cours no 303: EDUCATION PHYSIQUE

Objectif

A la fin de ce cours, l'aspirant-patrouilleur devra avoir une condition physique appropriée reflétant les exigences de la fonction. Une batterie de tests spécifiques à l'Institut de police du Québec permettra de vérifier l'atteinte de l'objectif.

Nombre de périodes

30 périodes.

Méthodologie

Enseignement pratique à partir d'un programme et d'objectifs précis.

. une salle de gymnase.

Evaluation

Selon le test Cooper.

Compétence

Spécialiste en éducation physique.

* * * * *

Cours no 304: MANOEUVRES POLICIERES: MILITAIRE, CONTROLE DE FOULE (THEORIE), CONTROLE DE FOULE (PRATIQUE), APPEL A LA BOMBE

Objectif

Avec les manoeuvres militaires, l'aspirant-policier sera capable d'exécuter adéquatement les huit mouvements de base tout en respectant chronologiquement les étapes et les méthodes préconisées.

L'objectif du "contrôle de foule" est d'être capable de "fonctionner légalement en formation et manipuler correctement le matériel utilisé lors d'événements spéciaux (feu, écrasement, émeute, manifestation, désastre, etc.). Le cours "l'appel à la bombe" est normalement intégré au "contrôle de foule" et vise l'application sécuritaire de la méthode d'intervention enseignée.

Nombre de périodes

59 périodes.

Méthodologie

Quelques périodes d'enseignement théorique, mais surtout de l'enseignement pratique où il y a utilisation d'équipements spéciaux
. un local de classe et une grande salle.

Evaluation

Examen écrit et pratique.

Compétence

a) pour les manoeuvres militaires: un militaire à contrat
b) pour le contrôle de foule: un instructeur-policier.

* * * * *

Cours no 305: SECURITE AQUATIQUE

Objectif

A la fin de ce cours, l'aspirant-patrouilleur sera capable d'utiliser correctement les équipements mis à sa disposition pour effectuer des sauvetages.

Nombre de périodes

8 périodes.

Méthodologie

L'enseignement est de type théorique.
. un local de classe.

Evaluation

Examen écrit sur les théories de sauvetage.

Compétence

Un spécialiste en éducation physique.

* * * * *

Cours no 402: DACTYLOSCOPIE

Objectif

A la fin de ce cours, l'aspirant-patrouilleur sera capable de prendre des empreintes digitales correctement.

Nombre de périodes

3 périodes.

Méthodologie

C'est un enseignement pratique à l'aide d'une "trousse".

. un local de classe.

Evaluation

?

Compétence

Un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 404: GESTES ET SIGNAUX

Objectif

Suite à ce cours l'aspirant-policier saura choisir les points névralgiques où il doit diriger la circulation, tout en tenant compte des priorités; il saura diriger la circulation de façon adéquate et sécuritaire en employant les gestes et signaux appropriés ainsi que le matériel prévu.

Nombre de périodes

2 périodes.

Méthodologie

Enseignement théorique à l'aide des différentes formules qu'a à rédiger un policier à partir de mises en situation.
. un local de classe.

Evaluation

?

Compétence

Policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 405: REDACTION DE RAPPORTS

Objectif

L'aspirant-patrouilleur sera capable de rédiger différents rapports de façon précise tel que démontré selon les scénarios qui lui seront présentés.

Nombre de périodes

22 périodes.

Méthodologie

Enseignement théorique à l'aide des différentes formules qu'a à rédiger un policier à partir de mises en situation.
. un local de classe.

Evaluation

Examen écrit.

Compétence

Un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 406: ACTIVITES DU PATROUILLEUR (THEORIE): IVRESSOMETRE, RADAR, TRAITEMENT DES PRISONNIERS, TECHNIQUES DE PATROUILLE (THEORIE)

Objectif

Ivressomètre: (2 périodes)
L'aspirant-patrouilleur devra être capable d'effectuer un test d'haleine en respectant les étapes et les lois régissant l'usage de cet appareil.

Radar: (2 périodes)
Etre capable d'opérer de façon appropriée l'appareil radar en respectant les 20 étapes d'opération.

Traitement des prisonniers: (3 périodes)
Il n'est pas défini dans les documents cités antérieurement.

Techniques de patrouille, théorie: (25 périodes)
Etre capable de préparer sa patrouille en suivant chronologiquement toutes les étapes et effectuer les opérations policières générales d'un policier-patrouilleur.

Nombre de périodes

32 périodes.

Méthodologie

Pour les cours sur l'ivressomètre et le radar, des instruments spéciaux sont indispensables, cependant les activités du patrouilleur se donnent sous forme d'enseignement théorique en classe.

Evaluation

?

Compétence

Un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 408: C.R.P.Q.

Objectif

Suite à ce cours, l'aspirant-patrouilleur sera en mesure d'interroger adéquatement le système C.R.P.Q.; il pourra expliquer son fonctionnement et pourra enfin utiliser ce système à l'aide de codes lors des simulations pratiques.

Nombre de périodes

4 périodes.

Méthodologie

Enseignement théorique à l'aide d'un diaporama.

Evaluation

?

Compétence

Un instructeur-policier ainsi qu'un invité spécialiste.

* * * * *

Cours no 409: PREVENTION

Objectif

Sensibiliser à la philosophie de la prévention ainsi qu'aux approches techniques de la prévention. A la suite de ceci, l'aspirant-patrouilleur sera en mesure d'effectuer une patrouille préventive en mettant en pratique correctement les techniques apprises, lors des simulations.

Nombre de périodes

24 périodes.

Méthodologie

Enseignement théorique à l'aide d'un laboratoire d'instruments (serrures, système d'alarme, etc.) et de documents audiovisuels.
. un local de classe.

Evaluation

?

Compétence

Un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 410: DROGUES

Objectif

L'aspirant-patrouilleur sera en mesure d'exercer correctement tous ses pouvoirs et mettra en pratique les méthodes d'enquête et de préservation de la preuve relative à ce genre de crime.

Nombre de périodes

8 périodes.

Méthodologie

Enseignement à l'aide de simulations de scènes de drogues.
. un local de classe.

Evaluation

?

Compétence

Un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 411: ENQUETES-ACCIDENTS

Objectif

A la fin de son cours, l'aspirant-patrouilleur pourra enquêter un accident de la circulation qu'il soit mineur, majeur, mortel ou délit de fuite tout en respectant les cinq étapes et en tenant compte du type d'accident.

Nombre de périodes

20 périodes.

Méthodologie

Enseignement théorique et pratique où des films sont utilisés.

. un local de classe.

Evaluation

?

Compétence

Un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 501: TECHNIQUES DE PATROUILLE, SORTIES PRATIQUES

Objectif

Suite à ce cours, l'aspirant-patrouilleur démontrera qu'il est capable de remplir la fonction enseignée à l'IPQ et qu'il possède les qualités et les attitudes requises pour exercer cette tâche.

Nombre de périodes

64 périodes.

Méthodologie

Sur la route avec un véhicule de police la norme est de un instructeur pour quatre étudiants.

Evaluation

Deux jours d'évaluation par observation du candidat.

Compétence

Des policiers-instructeurs.

* * * * *

Cours no 502: CONDUITE AUTOMOBILE OU CONDUITE D'UN VEHICULE D'URGENCE

Objectif

Suite à ce cours, l'aspirant-patrouilleur développera chez lui certaines dispositions qui vont lui permettre d'agir et d'opérer efficacement et sécuritairement un véhicule d'urgence dans différentes situations.

Nombre de périodes

48 périodes.

Méthodologie

Enseignement théorique, mais surtout pratique. Il faut de grands terrains et des voitures.

Evaluation

?

Compétence

Instructeurs de conduite: peuvent être des policiers.

* * * * *

Cours no 503: RELATIONS HUMAINES APPLIQUEES

Objectif

A la fin de ce cours, l'aspirant-patrouilleur pourra identifier et expliquer les principaux comportements du citoyen envers le policier et il devra ajuster son propre comportement et favoriser l'ajustement du comportement du citoyen selon le genre de situations vécues à titre de patrouilleur.

Nombre de périodes

32 périodes.

Méthodologie

Des mises en situation jouées par des comédiens sont enregistrées sur vidéo et présentées aux aspirants-patrouilleurs. Ces mises en situation sont des exemples courants d'interventions policières à caractère humain. Les étudiants les discutent en groupe sous supervision de deux instructeurs.

. un local de classe.

Evaluation

Examen à l'aide des mises en situation.

Compétence

Un psychologue et un policier-instructeur.

* * * * *

Cours no 601: EXAMENS

Nombre de périodes

9 périodes.

2.- LISTE DES COURS POUVANT ETRE ASSUMES PAR LES COLLEGES SELON UNE PROPOSITION DU COMITE AD HOC COLLEGES/IPQ.

TITRE	NUMERO	NOMBRE DE PERIODES
Relations humaines (théorie)	102	16
Code de la sécurité routière	207	44
Prévention	409	24

3.- LISTE DES COURS POUVANT ETRE ASSUMES PAR LES COLLEGES SELON NOTRE ANALYSE DU TABLEAU SYNOPTIQUE DE L'IPQ.

TITRE	NUMERO	NOMBRE DE PERIODES
Discrétion policière	101	1
Relations humaines (théorie)	102	16
Premiers soins et maladies vénériennes	103	27
Informations générales	105	6
Administration d'un budget	106	2
Code de la sécurité routière	207	44
Defendo	302	40
Education physique	303	30
Sécurité aquatique	305	8
Dactyloscopie	402	3
Gestes et signaux	404	2
Rédaction de rapports	405	22
Activités du patrouilleur (théorie)	406	25
Témoignage devant les tribunaux	407	22
C.R.P.Q.	408	4
Prévention	409	24
Drogues	410	8
Enquêtes-accidents	411	20
Relations humaines appliquées	503	32
	TOTAL :	336 périodes
		600

Plus 5/9 périodes d'examens qui pourraient également être effectués dans les collèges étant donné que l'on pourrait assumer plus de 50% des cours.

Donc au grand total, 341 périodes sur 600 pourraient être administrées par les collèges.

Les cours intégrés dans la liste des cours "assumables" par les collèges le sont essentiellement pour la raison suivante: ils ne nécessitent pas de locaux, d'équipements ou de matériels exceptionnels à obtenir dans les collèges. Il leur suffit un local de classe et des documents audiovisuels ou vidéos.

Il existe, néanmoins, une liste de nouveaux cours que l'IPQ se propose de donner et dont voici la teneur:

4.- LISTE DES COURS NOUVEAUX QUI SERONT DONNES A L'IPQ LORS DE L'APPLICATION DE LA NOUVELLE GRILLE.

Déontologie et code d'éthique

Devoirs judiciaires

Directives administratives opérationnelles

Enquêtes judiciaires et interrogatoire

Intégration opérationnelle (stage dans les milieux)

Introduction aux renseignements policiers

Législation sur la jeunesse

Offenses criminelles

Règles de la preuve

Statuts et règlements municipaux

Télécommunications policières

Droit civil

Nous n'avons pu, pour le moment, savoir si ces cours seront intégrés à l'intérieur des 16 semaines, combien de périodes y seraient consacrées à ces nouveaux cours ou si plusieurs des notions à transmettre seront greffées à des cours déjà existants tels Techniques de patrouille, par exemple.

5.- Commentaires sur l'analyse

En théorie, l'hypothèse du stage partagé semble tout à fait plausible. Elle transfère vers les collèges plus de 50% des apprentissages et réduit d'autant le séjour du stagiaire à l'IPQ.

Il y a là peut-être une réduction des coûts à l'IPQ, mais il y a aussi une recrudescence de ceux du réseau de l'Education.

Les considérations économiques ne sont cependant pas de notre ressort, mais nous demeurons néanmoins sceptiques quant à la valeur pédagogique d'une telle approche. Dès qu'un cours comporte un volet théorique ou éthique et un volet pratique, nous pensons qu'il est nettement préférable qu'il soit assumé par l'IPQ du début à la fin.

Par ailleurs, le séjour à l'IPQ constitue, à notre avis, en soi, un élément important de certains apprentissages que les collèges ne peuvent transmettre de la même manière. Pensons seulement à la discipline, à l'autonomie, à la vie de groupe et au côtoiement d'instructeurs qui savent, par expérience, ce qu'est ou ce que doit être, savoir et savoir faire un policier pour réussir dans sa carrière.

Nous n'excluons toutefois pas la récupération de cours purement théoriques qui pourraient éventuellement réduire le stage d'une semaine ou deux.

Néanmoins, advenant que certains cours soient assumés par les collèges, il est essentiel qu'ils soient donnés par des praticiens compétents.

CHAPITRE VIII

UN STAGE D'INTERVENTION AUPRES DES CORPS POLICIERS

Si, comme l'avait préconisé le ministère de la Justice, les étudiants de collège n'étaient pas admis à l'IPQ pour leur stage de 16 semaines couvrant la 6ième session à moins d'obtenir un contrat d'engagement dans un corps de police; si, par ailleurs, l'hypothèse d'un stage partagé n'étaient pas retenue, il faudrait que les collèges développent, chacun dans sa région, un réseau de ressources pour assumer les apprentissages pratiques requis.

Ainsi, il faudrait trouver des salles de tir, conclure des ententes avec les corps de police pour l'apprentissage des techniques de patrouille, préparer les mises en situation et les scènes de crime, etc. Idéalement, ces stages devraient s'effectuer dans les corps de police.

Il est clair que cela est extrêmement problématique:

- les corps de police demeurent très réfractaires à l'acceptation de stagiaires qui feraient autre chose que de l'observation;
- les fraternités et syndicats policiers s'opposent à de tels stagiaires;
- les régions éloignées des grands centres pourraient avoir énormément de difficultés à trouver les ressources requises.

Les modalités d'organisation et de supervision de tels stages seraient pratiquement les mêmes que celles décrites dans le chapitre suivant.

CHAPITRE IX

UN STAGE EN SECURITE ET INVESTIGATION

Les techniques de prévention, sécurité et investigation constituent un domaine très apparenté à celui des Techniques policières.

Déjà depuis 1975, certains collèges avaient développé un réseau d'organismes parapoliciers, de huissiers, de services d'investigation ou d'inspection qu'ils utilisent pour assurer des stages à des étudiants inaptes, pour raison médicale ou autre, à la fonction policière.

Une recherche effectuée en 1982 a permis d'inventorier de façon préliminaire les principales tâches d'un travailleur de ce secteur et de proposer des modalités de formation et de stage[1]. Une étude de pertinence est actuellement proposée pour 1985-86. Elle nous semble indispensable pour bien prospecter les possibilités offertes.

Le stage serait alors organisé de la manière suivante:

1.- Chaque collège devrait inventorier, dans sa région, les organismes qui oeuvrent dans le domaine de la sécurité publique ou privée, de l'application des lois, de l'inspection ou de l'investigation.

Ainsi, à Montréal, nous avons déjà eu l'occasion de traiter avec les organismes suivants, dans le cadre soit de la recherche de 1982, soit de l'organisation de stages:

- le conseil des agences de sécurité et d'investigation du Québec
- le ministère du Revenu du Canada (Douanes et accises)

---

[1] Voir Coutu, M.C., Rizkalla, S. et Simard, N. Projet de programme de formation, Techniques de prévention, sécurité et investigation. Rapport d'analyse, juillet 1982 et rapport complémentaire, juillet 1982.

- les services de police du Canadien National
- le service de sécurité de la compagnie Pratt & Witney
- le service de sécurité des Caisses populaires Desjardins
- l'association des enquêteurs de cartes de crédit
- les services de police de la CTCUM
- le service de sécurité du Canadien Pacifique
- l'étude Paquette, Rocheleau, Dion, Grenier et Associés, Huissiers
- l'agence de sécurité Garda
- le service de sécurité de la SEBJ
- le service de sécurité du ministère des Travaux publics
- le service de prévention de Radio-Canada
- le service d'inspection de la Société d'habitation du Québec
- les services de sécurité des grands magasins
- le bureau de la protection civile;

2.- Suggérer à l'étudiant, candidat stagiaire, deux ou trois milieux de stage, selon ses aptitudes et ses goûts;

3.- Lui demander un travail de prospection et de rencontre préliminaire;

4.- Sélectionner un milieu de stage;

5.- Organiser une entrevue pour le stagiaire avec le responsable du milieu aussi sélectionné afin de s'assurer de son acceptation;

6.- Faire désigner un superviseur de stage par ledit milieu;

7.- Rencontrer l'étudiant-stagiaire et le superviseur pour élaborer:
- les objectifs et modalités du stage
- les types d'apprentissage requis
- les modalités de la supervision
- le mode d'évaluation

8.- Encadrer l'étudiant pendant le stage par:

a) des rencontres bimensuelles dans le milieu
b) des rencontres mensuelles au collège
c) des rencontres mensuelles avec le superviseur
d) des rencontres mensuelles à trois: stagiaire/professeur/ superviseur du milieu.

Au Collège de Maisonneuve, plusieurs stages de ce type ont déjà été organisés et ont permis de décerner des DEC en 310.604.

La question à poser demeure néanmoins celle de savoir si l'on peut généraliser ce genre de stages et s'ils peuvent permettre de décerner un DEC en Techniques policières.

A la seconde question, nous ne pouvons que répondre par la négative: les apprentissages ne peuvent être suffisants pour devenir policier.

Quant à savoir s'il peut être généralisé, il nous semble que cela pourrait se faire difficilement et entraînerait des coûts considérables. D'ailleurs l'administration de tels types de stage devrait se faire par un encadrement professoral de l'ordre de trois ou quatre étudiants au maximum par groupe.

En tous cas, il s'agirait-là d'un programme différent et, par conséquent, nous espérons vivement que la demande d'études de pertinence dans ce secteur sera approuvée pour qu'il soit examiné à fond.

Enfin, il existe une hypothèse, déjà avancée par Monsieur Vignola dans son ouvrage précité, à savoir que l'IPQ soit sous la juridiction du ministère de l'Education.

CHAPITRE X

UN INSTITUT DE SECURITE PUBLIQUE ET PRIVEE

Non seulement Monsieur Vignola, mais aussi d'autres intervenants du secteur de la Justice suggèrent effectivement l'idée que la fonction éducative soit entièrement entreprise par le ministère de l'Education.

Selon eux, il y aurait un besoin considérable de formation pratique dans les domaines de la sécurité parapublique ou privée, la prévention dans son sens large, l'enquête, l'inspection, etc., le tout s'ajoutant, de façon connexe, à la formation pratique des futurs policiers.

Ainsi, le stage, toujours selon lesdits intervenants, devrait se faire dans un institut spécialisé relevant directement du ministère de l'Education mais dispensant des programmes élaborés en étroite collaboration avec le ministère de la Justice.

L'hypothèse est certes intéressante et mérite d'être approfondie.

CONCLUSION GENERALE

Les besoins quantitatifs

La recherche démontre clairement que la situation de l'embauche des finissants en Techniques policières au cours des dernières années, bien que peu reluisante, notamment en 1982, n'est pas aussi dramatique qu'on pouvait l'imaginer. Ladite année 1982 semble avoir constitué le creux de la vague et la reprise de l'embauche est déjà amorcée.

Les projections 1984-1993, calculées de façon très conservatrices, c'est-à-dire sur la base du nombre de policiers qui devront obligatoirement prendre leur retraite, permettent de croire que les corps de police perdront plus de 4 000 hommes. Les autres motifs que la retraite ont, par le passé, drainé un certain nombre de policiers: au minimum 124 au plus fort de la crise. Si l'on devait remplacer tous ces policiers, cela voudrait dire des besoins de près de 500 recrues par année.

Trois remarques doivent être ajoutées:

1- Ces chiffres sont calculés en fonction des réponses aux questionnaires envoyés aux services de police et qui représentent près de 92% des effectifs policiers de la province;

2- Ils ne tiennent pas compte des municipalités de moins de 5 000 habitants qui pourraient être autorisées à fermer leurs corps de police, ni de celles de plus de 5 000 qui sont obligées en vertu de la loi, de s'en créer un;

3- Ils ne tiennent pas compte des besoins de la GRC lesquels, selon nous, justifient peut-être la formation collégiale mais non le stage à l'IPQ puisque cet organisme exige un stage dans ses propres écoles à Régina.

Malgré ce conservatisme, les contingentements actuels ne pourront répondre aux besoins ainsi estimés.

Par ailleurs, il est important de souligner que l'un des facteurs qui détermine les besoins énoncés est celui de la vague d'embauche des années 1960 qui suscite des départs considérables de 1985 à 1993. Par la suite, il se pourrait que l'on vive une autre période creuse d'où la nécessité d'une réévaluation de la situation dans quelques années.

La répartition géographique des besoins doit aussi être prise en considération dans le calcul des contingentements d'autant plus que certains corps de police tels la CUM exigent que leurs recrues résident sur leur territoire.

Fournir une assiette valable de recrutement nous semble aussi un impératif en ce sens que les chiffres relevés de même que les consultations entreprises nous portent à croire que les collèges ne doivent pas hésiter à excéder de 25 à 30% les besoins pour permettre aux corps de police d'exercer une certaine sélectivité. Les domaines connexes à la police nous semblent assez substantiels pour être, en temps normal, capables d'absorber les surplus. De plus la commission américaine sur la formation policière précisait qu'il était normal qu'un certain pourcentage des finissants des programmes "n'embrassent pas la profession policière".

Le modèle de formation

Une recherche documentaire nous a permis de brosser un tableau de ce que devraient être les principes qui soutendent l'élaboration d'un modèle de formation. Voici les caractéristiques qui en ressortent:

- uniformité et cohérence;
- conformité aux besoins sociaux et aux exigences de la fonction;
- formation dans un milieu ouvert à tous les citoyens,
- formation dispensée prioritairement par des professionnels de l'enseignement;
- polyvalence;
- et formation antérieure au recrutement.

Au Québec, tous ces éléments sont respectés:

- Depuis 1969, une première étape dans l'uniformisation a été franchie, depuis 1982-83, le DEC devient pratiquement une exigence actuelle bien qu'elle ne soit pas encore règlementaire;

- Les programmes ont été élaborés en fonction des tâches que doivent accomplir le policier selon une étude minutieuse dans laquelle ont été impliqués des représentants du milieu;

- Les cégeps sont un milieu ouvert à tous les citoyens; leur enseignement est prioritairement dispensé par des professionnels de la pédagogie et de l'intervention;

- La polyvalence de la formation est attestée par le fait que près de 70% du programme se situe au niveau de la formation générale et de ce qu'on peut qualifier de large spécialisation en sciences humaines, sociales et en droit. Ceci permet aux finissants de s'orienter, s'ils le désirent vers d'autres professions ou vers des études universitaires.

- Enfin, en intégrant la séquence des stages au programme collégial, la formation est complétée avant le recrutement.

Pour ce qui est de l'ensemble du programme, il est généralement apprécié par les représentants du milieu appelés à en faire une critique qualitative. Ceux-ci prônent un statu quo amélioré tout en suggérant quelques réformes sur le plan du contenu, de la méthodologie et de l'évaluation.

Ils font ressortir l'importance de sensibiliser davantage l'étudiant à la réalité policière en utilisant des mises en situation et des jeux de rôle et en organisant des stages d'observation en milieu policier.

Une plus grande sélectivité à l'admission et une évaluation plus stricte sont aussi demandées aux collèges.

Les contacts entrepris lors de ces consultations ont souligné l'importance de la création et du maintien de liens étroits entre les collèges et les milieux policiers car ils permettent une compréhension mutuelle des besoins et des ressources.

Le stage d'intervention

Il semble que l'hypothèse de la séquence actuelle Cégep/IPQ soit privilégiée par la quasi-totalité des personnes consultées.

Le dialogue et la complémentarité entre les deux institutions apparaît essentiel et plusieurs instances existent déjà ou pourraient exister à cet effet: un représentant de l'IPQ à la coordination provinciale, un comité ad hoc, le comité interministériel et, pourquoi pas, un représentant des collèges au conseil d'administration de l'IPQ?

Quant aux autres hypothèses, nous nous limitons ici à leur simple énumération sachant qu'une étude beaucoup plus élaborée serait indispensable si l'une d'entre elles devait être choisie:

- le stage partagé collèges/IPQ
- stage d'intervention auprès des corps de police
- stage en milieux de sécurité et investigation
- et la création d'un institut de sécurité publique et privée.

Cette recherche vient donc à point pour jeter un éclairage complet et nouveau sur le dossier de la formation policière au Québec. Elle permet aux services de police et à tous ceux qui désirent s'informer sur le sujet d'en avoir un aperçu global.

En tant que chercheurs, nous nous sommes orientés délibérément vers une analyse factuelle de la problématique et des éléments de solution et ce, de façon objective et sans nécessairement vouloir prendre position. Aussi, ne nous incombe-t-il pas de faire des recommandations laissant celles-ci aux instances consultatives et décisionnelles concernées.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Alie, Y., Nicolas, M. et Rizkalla, S. Colloque sur la formation policière. Centre de ressource didactique de l'IPQ, Nicolet, 1978, 160p.

Choquette, J. La police et la sécurité des citoyens. Editeur officiel du Québec, Québec, 1971, 184p.

Comité ad hoc sur la formation policière. Rapport d'activités. Janvier 1983.

Commission de police du Québec. Rapport annuel 1977. Gouvernement du Québec, Québec, 1978.

Coutu, M.C. F., Rizkalla, S. et Simard, N. Projet de programme de formation, Techniques de prévention, sécurité et investigation. Rapport d'analyse, juillet 1982 et rapport complémentaire, juillet 1983, 196p.

Gouvernement du Canada. Le droit pénal dans la société canadienne. Ottawa, août 1982.

Juristat, Bulletin de service, Statistiques Canada, Centre Canadien de la Statistique juridique, vol. 1, no 1. Faits saillants de la statistique de l'Administration policière.

Sherman, L.W. National Advisory Commission of Higher Education for Police Officers: The Quality of Police Education. Jossey Ban Publishers, San Francisco, Washington, London, 1978.

Simard, N. Analyse des programmes de la famille des Techniques humaines. Service des programmes, D.G.E.C., Québec, 1982, 111p. et annexes.

_____. Inventaire des tâches et opérations actuelles et prévisibles de la fonction-type "policier". Service de la recherche et du développement, services des programmes, ministère de l'Education, 1980, 164p.

Statistique Canada. Centre canadien de la statistique juridique, données 1981.

_____. Recensement 1981.

The Municipal Year Book, 1981, International City Management Association, Washington, D.C., 1981.

Vignola, H.P. Police, le défi des années 2000. Montréal, Stanké, 1982, 181p.

ANNEXE I

QUESTIONNAIRE ET LETTRES D'ENVOI

Commission
de police
du Québec

Cabinet du Président

Le 2 avril 1984

Monsieur le Directeur,

Un groupe de recherche s'est vu confier par le ministère de l'Éducation la tâche d'évaluer les besoins futurs en embauche par l'ensemble des corps de police du Québec.

Cette démarche servira, entre autres, à planifier la formation policière au cours des prochaines années au niveau de l'enseignement collégial en techniques policières.

Dans les circonstances, nous croyons qu'il s'agit là d'un projet valable et nous vous invitons à collaborer à cette démarche.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Président,

JUGE ROGER GOSSELIN

RG/11

2050 boulevard Saint-Cyrille ouest
Sainte-Foy (Québec)
G1V 2K8

Groupe de recherche
sur la formation policière
mandaté par le
Ministère de l'Éducation

Montréal, le 28 mars 1984

Monsieur le Directeur,

Le ministère de l'Éducation nous a confié le mandat d'entreprendre une consultation à l'échelle de toute la province en vue de planifier la formation policière au cours des prochaines années de manière à pouvoir répondre adéquatement à la demande des corps de police.

Vous trouverez donc ci-joint un bref questionnaire nous permettant de recueillir les données qui nous sont nécessaires.

La Commission de police du Québec a bien voulu nous prêter sa précieuse collaboration dans l'acheminement et la récolte de ces questionnaires et nous l'en remercions vivement.

Vous voudrez bien compléter ledit questionnaire et le retourner avant le 15 avril, dans l'enveloppe de retour ci-jointe.

Avec nos remerciements anticipés, veuillez croire, Monsieur le Directeur, à nos meilleurs sentiments.

SAMIR RIZKALLA
LOUISE GAGNON-GAUDREAU
Responsables du groupe de recherche

/11
Pièces jointes

ÉTUDE RELATIVE À L'EMBAUCHE ET À LA FORMATION POLICIÈRE

Nom du corps de police: _____

1- Au cours des années suivantes, combien avez-vous embauché de policiers, selon qu'ils possédaient ou non un diplôme collégial en Techniques policières (DEC)?

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Avec DEC									
Sans DEC									

2- Combien de personnes avaient posé leur candidature en regard du ou des postes à combler?

1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983

3- Combien de policiers ont quitté votre corps de police depuis 1975 et pour quel motif?

Motifs	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Retraite									
Démission									
Décès									
Congédiement									
Autre									

4- Après combien d'années de service et/ou à quel âge les membres de votre corps de police sont-ils obligés de prendre leur retraite?

Nombre d'années de service: _____

Age de la retraite obligatoire: _____

5- Combien de policiers devront-ils prendre leur retraite au cours des années suivantes?

1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
.									

6- Combien prévoyez-vous embaucher de policiers au cours de chacune des années qui suivent?

1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993

7- Selon vous, quelles seraient les raisons ou les facteurs qui pourraient modifier ces prévisions?

_____

_____

_____

_____

_____

MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION!

ANNEXE II

FORMULAIRE UTILISE POUR LA CONSULTATION

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES

ANNEXE III

LISTE DES CORPS POLICIERS CONSULTES
REPARTIS PAR REGION ADMINISTRATIVE

REGION 01

1- Matane
2- Mont-Joli
3- Rimouski

REGION 02

4- Alma
5- Chibougameau
6- Chicoutimi
7- Dolbeau
8- Jonquière
9- La Baie
10- Mistassini
11- Roberval
12- St-Félicien

REGION 03

13- Ancienne Lorette
14- Beauport
15- Black Lake
16- Charlesbourg
17- Charny
18- Donnacona
19- Lauzon
20- Lévis/St-David
21- Loretteville
22- Montmagny
23- Québec
24- Rivière-du-Loup
25- Ste-Foy/Cap Rouge
26- St-Georges

REGION 03 (suite)

27- St-Georges Ouest
28- Ste-Marie
29- St-Romuald
30- Sillery
31- Thetford-Mines
32- Vanier

REGION 04

33- Arthabaska
34- Cap-de-la-Madeleine
35- Drummondville
36- Grand'Mère
37- La Tuque
38- Plessisville
39- Shawinigan
40- Shawinigan Sud
41- Trois-Rivières
42- Trois-Rivières Ouest
43- Victoriaville

REGION 05

44- Asbestos
45- Coaticook
46- Lac Mégantic
47- Lennoxville/Ascot
48- Magog
49- Rock Forest
50- Sherbrooke/Fleurimont
51- Windsor

REGION 06

52- Beauharnois
53- Beloeil
54- Blainville
55- Boisbriand
56- Bois-des-Filions
57- Boucherville
58- Brossard
59- Candiac
60- Chambly
61- Châteauguay
62- Cowansville
63- Delson/Ste-Catherine
64- Deux-Montagnes
65- Dorion/Vaudreuil
66- Farnham
67- Granby
68- Greenfield Park
69- Iberville
70- Ile Perrot
71- Joliette
72- Lachute
73- Laprairie
74- Laval
75- Legardeur
76- Longueuil
77- Lorraine
78- Mascouche
79- Mercier
80- Mirabel
81- Mont St-Hilaire
82- Pincourt
83- Repentigny
84- Rosemère
85- Ste-Agathe-des-Monts
86- St-Antoine
87- St-Basile-Le-Grand

REGION 06 (suite)

88- St-Bruno-de-Montarville
89- St-Constant
90- St-Eustache
91- St-Hubert/Lemoyne
92- St-Hyacinthe
93- St-Jean-sur-Richelieu
94- St-Jérôme
95- St-Lambert
96- St-Louis/Terrebonne
97- Ste-Marthe-sur-le-Lac
98- St-Rémi
99- Ste-Sophie
100- Ste-Thérèse
101- Sorel/St-Joseph
102- Tracy
103- Valleyfield
104- Varennes
105- S.P.C.U.M.

REGION 07

106- Aylmer
107- Gatineau
108- Hull
109- Maniwaki
110- Masson/Buckingham
111- Mont-Laurier

REGION 08

112- Amos
113- La Sarre
114- Noranda
115- Rouyn
116- Val D'Or

REGION 09

117- Baie Comeau

118- Port Cartier

119- Sept-Iles

120- Sûreté du Québec

ANNEXE IV

RESULTATS DE LA RELANCE TELEPHONIQUE

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction générale
de l'enseignement collégial
Direction des affaires éducatives

RELANCE TELEPHONIQUE

sur les diplômé(e)s de Techniques policières

de 1980 à 1982

Novembre 1983

PREFACE

RELANCE TELEPHONIQUE

Afin de vous donné un aperçu du résultat de la relance téléphonique en techniques policières, vous trouverez ci-joint un tableau indiquant:

1. l'année ou l'étudiant à reçu sont diplôme d'études collégiales en techniques policières;

2. le total des diplômés pour chacune des années soit 1980, 1981 et 1982;

3. le total des diplômés rejoints;

4. le total des diplômés non rejoints;

5. la raison pour laquelle il nous a été impossible de rejoindre ces personnes:

   a) déménagé à l'extérieur de la province;
   b) téléphone inconnu;
   c) refus de répondre;
   d) absent (aucune réponse après plusieurs essaies.

Nous avons amorcé cette relance avec, comme outil de travail, la liste des diplômés en techniques policières pour les années 1980, 1981 et 1982.

La mobilité des personnes concernés (déménagement à l'extérieur et l'intérieur de la province) ainsi que le type d'emplois les amenant à travailler à des heures irrégulières ont influencé le résultat de cette relance.

Comme vous pouvez le constater d'après le tableau ci-joint, 50.2% des diplômés ont répondu à notre questionnaire.

TECHNIQUES POLICIERES 310.01 : RESULTAT DE LA RELANCE TELEPHONIQUE

Année	Diplômé	Rejoint		Non rejoint		Raison			
		Total	%	Total	%	Déménagé autre province	Téléphone inconnu	Refus	Absent
1980	279	137	49.1	142	50.8	12	75	1	54
1981	462	226	48.9	236	51	32	120	5	79
1982	413	217	52.5	196	47.4	14	92	1	89
1980-82	1154	580	50.2	574	49.7	58	287	7	222

TECHNIQUES POLICIERES (310.01)

Nous avons divisé les données recueillies lors de la relance téléphonique en trois (3) parties. Chacune d'elles est composée d'un organigramme offrant une vision d'ensemble du résultat de la recherche et de divers tableaux plus détaillés.

PARTIE I : Situation de travail actuel

PARTIE II : Etudes

PARTIE III : Emplois antérieurs

PARTIE I

SITUATION DE TRAVAIL ACTUEL

Cette première partie "Situation de travail actuel" est composée d'un organigramme et de quatre (4) tableaux.

L'organigramme indique:

A) le nombre de diplômés rejoints, le nombre de ceux ayant un emploi actuellement soit pertinent, connexe ou hors secteur; le statut de l'emploi: permanent, à temps plein ou temps partiel, temporaire à temps plein ou à temps partiel.

B) le nombre de diplômés sans emploi actuellement qui sont soit en chômage ou aux études.

Pour les besoins de la compilation des données, nous avons dû diviser les emplois en trois (3) types: pertinent, connexe et hors secteur. Il est important de bien définir ces trois types d'emplois.

Pertinent: Emplois reliés directement à la formation en techniques policières: policier, policier-pompier, instructeurs.

Connexe : Etant donné la grande variable des réponses à la question numéro 17: "Ce travail est-il pertinent à la formation en techniques policières?" nous ne pouvons nous baser sur la "perception" des répondants puisque pour certains un travail de gardien de sécurité ou para-policier est pertinent et pour d'autres qui occupent le même poste pour un même employeur ce travail est non pertinent. C'est pourquoi nous avons indiqué un secteur connexe qui regroupe: agent de sécurité, emplois para-policier, gardien de prison, constable spécial, enfin tous les emplois qui ont un certain rapport avec la formation en techniques policières.

Hors secteur: Tous les emplois qui n'ont aucun rapport avec la formation en techniques policières.

Les tableaux 1, 2, 3 et 4 indiquent:

1- la situation de travail actuel des diplômés rejoints.
Le type d'emplois: pertinent, connexe ou hors secteur.
Le nombre de diplômés sans emploi actuellement: chômage ou études.

2. le statut des emplois actuels: permanents à temps plein ou à temps partiel; temporaire à temps plein ou à temps partiel.

3. le troisième tableau répond à la question numéro 11 du guide d'entrevue téléphonique:
"La formation en techniques policières vous prépare-t-elle convenablement à accomplir ce travail?"

4. Le quatrième tableau répond à la question numéro 12:
"Y a-t-il d'autres spécialités qui peuvent bien préparer un étudiant pour ce travail?"

TECHNIQUES POLICIERES 313.11

- SITUATION DE TRAVAIL ACTUEL
- STATUT DES EMPLOIS

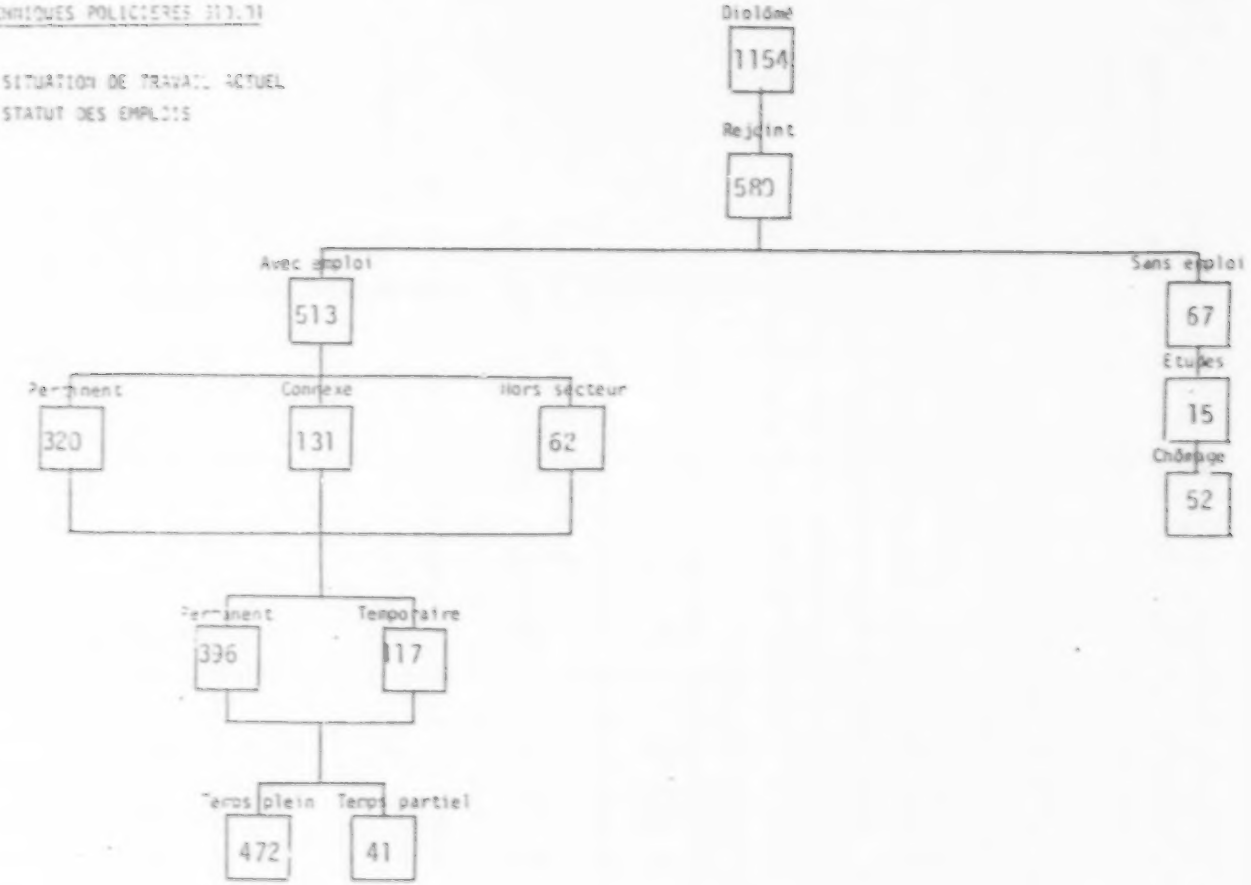


Tableau 1

SITUATION DE TRAVAIL ACTUEL

Année	Diplômé	Rejoint	AVEC EMPLOI				SANS EMPLOI		
			Pertinent	Connexe	Hors secteur	TOTAL	Etudes	Chômage	TOTAL
1980	279	137	106	14	10	130	3	4	7
1981	462	226	131	51	24	206	6	14	20
1982	413	217	83	66	28	177	6	34	40
1980-82	1154	580	320	131	62	513	15	52	67
		50.2%	62.3%	25.5%	12%	88.4%	2.5%	8.9%	11.5%

Explication des pourcentages (%) à la page suivante.

Le pourcentage (%) des diplômés avec et sans emploi, aux études et en chômage est calculé à partir du nombre de personnes rejointes.

Le pourcentage (%) des emplois pertients, connexes et hors secteur est calculé à partir du nombre de personnes avec emploi actuellement (case TOTAL)

Pour l'ensemble du programme 310.01 couvrant les années 1980, 1981 et 1982:

88.4% des diplômés rejoints travaillent actuellement
11.5% des diplômés rejoints sont sans travail actuellement
2.5% des diplômés rejoints poursuivent des études
8.9% des diplômés rejoints sont en chômage

Sur les 513 (88.4%) personnes avec emploi actuellement:

62.3% occupent un poste pertinent
25.5% occupent un poste connexe
12.2% occupent un poste hors secteur

Le tableau ci-dessous permet de voir le mouvement de l'emploi d'une année à l'autre.

	AVEC EMPLOI				SANS EMPLOI		
	Pertinent	Connexe	Hors secteur	TOTAL	Etudes	Chômage	TOTAL
1980	81.5%	10.7%	7.6%	94.8%	2.1%	2.9%	5.1%
1981	63.5%	24.7%	11.6%	91.1%	2.6%	5.3%	8.8%
1982	46.8%	37.2%	15.8%	81.5%	2.7%	15.6%	18.4%

Tableau 2

STATUT DES EMPLOIS ACTUELS

ANNEE	PERTINENT						CONNEXE						HORS SECTEUR					
	PERMANENT	Temps plein	Temps partiel	TEMPORAIRE	Temps plein	Temps partiel	PERMANENT	Temps plein	Temps partiel	TEMPORAIRE	Temps plein	Temps partiel	PERMANENT	Temps plein	Temps partiel	TEMPORAIRE	Temps plein	Temps partiel
1980	102	100	2	4	3	1	9	9	-	5	3	2	10	9	1	-	-	-
1981	115	113	2	16	14	2	33	29	4	18	14	4	18	16	2	6	5	1
1982	49	47	2	34	30	4	37	33	4	29	23	6	23	20	3	5	4	1
1980-82	266	260	6	54	47	7	79	71	8	52	40	12	51	45	6	11	9	2

Pourcentages(%) et explications en page suivante.

Le pourcentage (%) des emplois permanents et temporaires est calculé à partir du total des emplois pertinents, connexes ou hors secteur.

Le pourcentage (%) des emplois à temps plein et à temps partiel est calculé à partir du total des emplois permanents ou temporaire.

EMPLOIS PERTINENTS

Sur les 320 emplois pertinents:

83.1% sont permanents
16.8% sont temporaires

Sur les 266 (83.1%) emplois permanents:

97.7% sont des emplois à plein temps
2.2% sont des emplois à temps partiel

Sur les 54 (16.8%) emplois temporaires:

87 % sont des emplois à plein temps
12.9% sont des emplois à temps partiel

EMPLOIS CONNEXES

Sur les 131 emplois connexes:

60.8% sont des emplois permanents
39.6% sont des emplois temporaires

Sur les 79 (60.3%) emplois permanents:

89.8% sont des emplois à plein temps
10.1% sont des emplois à temps partiel

Sur le 52 (39.6%) emplois temporaires:

76.9% sont des emplois à plein temps
23 % sont des emplois à temps partiel

EMPLOIS HORS SECTEUR

Sur les 62 emplois hors secteur:

82.2% sont des emplois permanents
17.7% sont des emplois temporaires

Sur les 51 (82.2%) emplois permanents:

88.2% sont des emplois à temps plein
11.7% sont des emplois à temps partiel

Sur les 11 (17.7%) emplois temporaires:

81.8% sont des emplois à plein temps
18.1% sont des emplois à temps partiel

En réponse à la question numéro 11 du guide d'entrevue téléphonique les diplômés occupant actuellement un poste pertinent à la formation en techniques policières ont répondu comme suit:

"La formation en techniques policières vous prépare-t-elle convenablement à accomplir ce travail?"

	EMPLOI PERTINENT			
	oui	non	c.s.	TOTAL
1980	81	5	20	106
1981	96	6	29	131
1982	63	6	14	83
	240	17	63	320
	75%	5.3%	19.6%	

Le pourcentage (%) des oui, non et catégorie résiduel est calculé à partir du total des emplois pertinents (case TOTAL).

75 %	des diplômés qui occupent actuellement un poste pertinents à leur formation ont répondu oui à cette question
5.3%	ont répondu non à la question
19.6%	considèrent qu'il faudrait y apporter des changements

En réponse à la question numéro 12 du guide d'envrevue téléphonique "Y a-t-il d'autres spécialités qui peuvent bien préparer un étudiant pour ce travail?"

Cette question s'adresse aux personnes qui travaillent actuellement dans un domaine sans aucune relation avec la formation en techniques policières (hors secteur).

En ce qui concerne les personnes qui travaillent dans un secteur connexe, ils considèrent que le diplôme d'études collégiales en techniques policières leur permet d'obtenir plus facilement ces postes mais que souvent seul un secondaire V est exigé.

EMPLOI	SPECIALITE REQUISE
Aspirant pilote	Cours de pilotage
Enquêteur-régleur	Cours d'assurances (collège)
Représentant en assurances	Cours de deux (2) semaines donné par une compagnie d'assurances
Ambulancier	Cours de technicien médical d'urgence
Commis de bureau	Cours de secrétariat
Ambulancier	Cours de technicien médical d'urgence
Ambulancier	Cours de technicien médical d'urgence
Mécanicien	Cours de mécanitien

Seulement huit (8) personnes sur l'ensemble des diplômés qui occupent des postes hors secteur ont suivi des cours pour obtenir ces emplois.

PARTIE II

ETUDES

Cette deuxième partie "Etudes" est composée d'un organigramme et d'un tableau.

L'organigramme indique:

A) Le nombre de diplômés rejoints, le nombre de ceux qui sont aux études actuellement et le nombre d'étudiants inscrits dans chacune des institutions soit: université, collège, polyvalente ou autres.

B) Le nombre de diplômés rejoints qui n'ont suivi aucune étude après l'obtention de leur diplôme d'études collégiales en techniques policières.

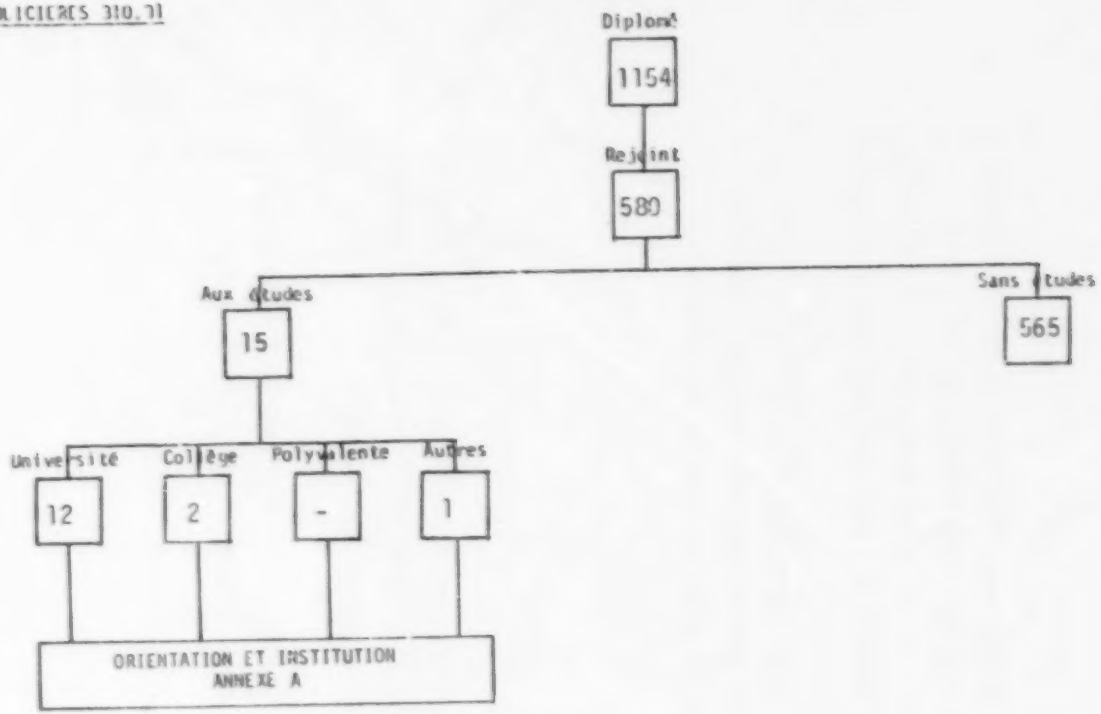
Le tableau indique:

Pour chacune des années soit 1980, 1981 et 1982, le nombre de personnes qui sont aux études actuellement et dans quelle institution.

Pour compléter ce tableau, vous trouverez à l'annexe A l'orientation des études et le nom de l'institution choisi.

TECHNIQUES POLICIERES 310.71

- ETUDES



DIPLOMES AUX ETUDES
ACTUELLEMENT

Année	Rejoint	AUX ETUDES	INSTITUTIONS				SANS ETUDES
			Université	Collège	Polyvalente	Autres	
1980	137	3	3	-	-	-	134
1981	226	6	4	1	-	1	220
1982	217	6	5	1	-	-	211
1980-82	580	15	12	2	-	1	
		2.5%	80%	13.3%	-	6.5%	97.4%

ANNEXE A

ORIENTATION	INSTITUTION
- Droit	- Université Laval
- Etudes commerciales	- Université Concordia
- Bacc en criminologie et maîtrise	- Université de Montréal
- Psycologie	- Université Laval
- Secrétariat	- Collège de Rimouski
- Informatique	- Université de Rimouski
- Droit	- Université Laval
- Criminologie	- Université d'Ottawa
- Electronique	- Institut Teccart
- Service social	- Université Laval
- Techniques infirmières	- Collège Vanier
- Economie - relation industrielle	- Université McGill
- Administration	- Université du Québec à Rimouski
- Sociologie	- Université Bishop
- Informatique	- Université du Québec à Trois-Rivières

PARTIE III

EMPLOIS ANTERIEURS

Tableau 1

Année	Avec emploi actuel pertinent	Sans emploi antérieur	Avec emploi antérieur	EMPLOIS ANTÉRIEURS									
				1	2	3	4	5	6	TOTAL	Pert.	Connexe	H.sect.
1980	106	67	39	23	9	5	2	-	-	64	26	17	21
1981	131	68	63	41	13	7	2	-	-	96	45	28	23
1982	83	21	62	26	23	9	4	-	-	115	18	59	38
1980-82	320	156	164	90	45	21	8	-	-	275	89	104	82
		48.7%	51.2%	54.8	27.4	12.8	4.8	-	-		32.3%	37.8%	29.8%

Explication des pourcentages (%) en page suivante.

Tableau 1

EMPLOIS ANTERIEURS
AVEC EMPLOI ACTUEL PERTINENT

Pour l'ensemble du programme en techniques policières comprenant les années 1980, 1981 et 1982.

48.7% des diplômés qui occupent actuellement un poste pertinent à leur formation en sont à leur premier emploi. (Case SANS EMPLOI ANTERIEUR) pourcentage calculé à partir du total des emplois actuels pertinents.

51.2% des diplômés qui occupent actuellement un poste pertinent ont eu des emplois antérieurement. (Case AVEC EMPLOIS ANTERIEURS) pourcentage calculé à partir du total des emplois actuels pertinents.

Sur les 164 (51.2%) personnes qui ont eu des emplois antérieurement:

54.8%	1 seul emploi antérieur
27.4%	2 emplois
12.8%	3 emplois
4.8%	4 emplois

Voir cases 1, 2, 3, 4, 5 et 6

Ces 164 personnes se sont donc partagé 275 emplois soit une moyennne de 1.6 emploi par personne.

Le total des emplois antérieurs se divise comme suit:

32.3%	pertinents
37.8%	connexes
29.8%	hors secteur

Pourcentages calculés à partir du total des emplois antérieurs.

Tableau 2

Année	Avec emploi actuel connexe	Sans emploi antérieur	Avec emploi antérieur	EMPLOIS ANTÉRIEURES									
				1	2	3	4	5	6	TOTAL	Pert.	Connexe	H.sect.
1980	14	3	11	3	6	-	2	-	-	23	7	8	8
1981	51	12	39	15	9	11	-	3	1	87	29	23	35
1982	66	21	45	25	14	4	2	-	-	71	12	28	31
1980-82	131	36	95	43	29	15	4	3	1	181	48	59	74
		27.4%	72.5%	45.2	30.5	15.7	4.2	3.1	1		26.5%	32.5%	40.8%

Explication des pourcentages (%) en page suivante.

Tableau 2

EMPLOIS ANTERIEURS
AVEC EMPLOI ACTUEL CONNEXE

Pour l'ensemble du programme en techniques policières comprenant les années 1980, 1981 et 1982.

27.4% des diplômés qui occupent actuellement un poste connexe à leur formation en sont à leur premier emploi. (Case SANS EMPLOI ANTERIEUR) pourcentage calculé à partir du total des emplois actuels connexes.

72.5% des diplômés qui occupent actuellement un poste connexe ont eu des emplois antérieurement. (Case AVEC EMPLOIS ANTERIEURS) pourcentage calculé à partir du total des emplois connexes.

Sur les 95 (72.5%) personnes qui ont eu des emplois antérieurement:

45.2%	un seul emploi antérieur
30.5%	2 emplois
15.7%	3 emplois
4.2%	4 emplois
3.1%	5 emplois
1 %	6 emplois

Voir cases 1,2,3,4, 5 et 6

Ces 95 personnes se sont donc partagé 181 emplois soit une moyenne de 1.9 emploi par personne.

Le total des emplois antérieurs se divise comme suit:

26.5%	pertinents
32.5%	connexes
40.8%	hors secteur

Pourcentages calculés à partir du total des emplois antérieurs.

Tableau 3

Année	Avec emploi actuel h. sect.	Sans emploi antérieur	Avec emploi antérieur	EMPLOIS ANTÉRIEURES									
				1	2	3	4	5	6	TOTAL	Pert.	Connexe	H.sect.
1980	10	-	10	6	2	1	1	-	-	17	4	3	10
1981	24	9	15	7	7	1	-	-	-	24	7	7	10
1982	28	11	17	11	5	1	-	-	-	24	2	8	14
1980-82	62	20	42	24	14	3	1	-	-	65	13	18	34
		32.2%	67.7%	57.1	33.3	7.1	2.3	-	-		20%	27.6%	52.3%

Explication des pourcentages (%) en page suivante.

Tableau 3

EMPLOIS ANTERIEURS
AVEC EMPLOI ACTUEL HORS SECTEUR

Pour l'ensemble du programme en techniques policières comprenant les années 1980, 1981 et 1982.

32.2% des diplômés qui occupent actuellement un poste hors secteur en sont à leur premier emploi. (Case SANS EMPLOI ANTERIEUR) pourcentage calculé à partir du total des emplois actuels hors secteur.

67.7% des diplômés qui occupent actuellement un poste hors secteur ont eu des emplois antérieurement. (Case AVEC EMPLOIS ANTERIEURS) pourcentage calculé à partir du total des emplois actuels hors secteur.

Sur les 42 (67.7%) personnes qui ont eu des emplois antérieurement:

57.1%	un seul emploi antérieur
33.3%	2 emplois
7.1%	3 emplois
2.3%	4 emplois

Voir cases 1, 2, 3, 4, 5 et 6

Ces 42 personnes se sont donc partagé 65 emplois soit une moyenne de 1.5 emploi par personnes.

Le total des emplois antérieurs se divise comme suit:

20 %	pertinents
27.6%	connexes
52.3%	hors secteur

Pourcentages calculés à partir du total des emplois antérieurs.

Tableau 4

Année	Sans emploi actuel-lement	Sans emploi antérieur	Avec emploi antérieur	EMPLOIS ANTÉRIEURS									
				1	2	3	4	5	6	TOTAL	Pert.	Connexe	H.sect.
1980	7	1	6	3	-	-	2	1	-	16	10	2	4
1981	20	-	20	5	9	4	1	1	-	44	18	15	11
1982	40	2	38	16	13	8	1	-	-	74	28	18	28
1980-82	67	3	64	24	22	12	4	2	-	134	56	35	43
		4.4%	95.4%	37.5	34.3	18.7	6.2	3.1	-		41.7%	26.1%	32%

Explication des pourcentages (%) en page suivante.

Tableau 4

EMPLOIS ANTERIEURS
SANS EMPLOI ACTUELLEMENT

Pour l'ensemble du programme en techniques policières comprenant les années 1980, 1981 et 1982.

4.4%	des diplômés sans emploi actuellement n'ont jamais été sur le marché du travail. (Case SANS EMPLOI ANTERIEUR) pourcentage calculé à partir du total des diplômés sans emploi actuellement.
95.4%	des diplômés sans emploi actuellement ont eu des emplois antérieurement. (Case AVEC EMPLOIS ANTERIEURS) pourcentage calculé à partir du total des diplômés sans emploi actuellement.

Sur les 64 (95.4%) personnes qui ont eu des emplois antérieurement:

37.5%	un seul emploi antérieur
34.3%	2 emplois
18.7%	3 emplois
6.2%	4 emplois
3.1%	5 emplois

Voir cases 1, 2, 3, 4, 5 et 6

Ces 64 personnes se sont donc partagé 134 emplois soit une moyenne de 2 emplois par personne.

Le total des emplois antérieurs se divise comme suit:

41.7%	pertinents
26.1%	connexes
32 %	hors secteur

Pourcentages calculés à partir du total des emplois antérieurs.

ANNEXE V

SYNTHESE DES TABLES
DE CONSULTATION

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
. formation de base adéquate	Améliorer les connaissances théoriques sur	1) adapter toutes ces connaissances à la
. culture générale satisfaisante	1. pouvoirs d'arrestation et de détention	pratique policière
. la formation permet de développer des habiletés	2. la charte des droits et libertés, etc.	greffer des éléments pratiques aux cours
intellectuelles et une volonté particulière à	3. droit de la preuve et témoignage à la cour	théoriques pour initier l'étudiant à la
réussir dans la fonction policière.	4. droit civil: saisie, éviction, querelles de	réalité
. bonnes connaissances techniques et légales en	locataires-propriétaires, querelles de ménage,	plus d'accent sur la sociologie appliquée au
droit, criminologie et prévention.	garde des enfants, bref ce qui est en relation	contexte de travail
. connaissances théoriques des lois et règlements	avec le travail policier	faire le lien entre les connaissances et la
(C.cr., C. sécurité routière, code civil) et	5. psychologie et sociologie	pratique
des fonctions policières.	- dans le domaine des relations humaines et	faire le lien entre le savoir et le savoir-
	des connaissances du milieu afin que la	être
	recrue adapte son intervention selon le	2) faire des mises en situation et des jeux de
	milieu qu'elle dessert	rôles dans les disciplines de concentration
	- étude de la géographie humaine du Québec,	afin de perfectionner le témoignage à la cour.
	sensibilisation aux problématiques des diffé-	organiser des activités d'observation dans
	rents gr. ethniques - ress. communautaires	les milieux policiers et à la cour.

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
	6. les stupéfiants (description - trafic - commerces - lois, etc)	faire des mises en situation pour permettre à l'étudiant d'avoir une certaine pratique.
	7. les méthodes d'observation	3) donner des cours de ressources communautaires
	8. l'informatique et les statistiques en rapport avec le travail policier	4) donner des connaissances théoriques sur la prévention et la lutte aux incendies.
	9. l'éthique: enseigner le respect de la fonction et le respect d'autrui l'éthique professionnelle ou code de déontologie	5) inviter des policiers comme conférenciers aux cours afin qu'ils transmettent leurs expériences policières.
	10. sur l'éthique de l'utilisation des armes à feu	6) organiser des stages d'observation en milieu policier → pour faire le lien entre la théorie et la pratique
	11. sur la police municipale: les règlements et statuts municipaux le code municipal et son application sur les juridictions municipales et l'administration municipale	→ pour sélectionner ou éclairer les candidats. → une évaluation conjointe cégep - services policiers.

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà enseigné, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos années. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
	12. sur le milieu policier et le vécu policier	
	(milieu urbain ou en province)	
	information pertinente sur l'organisation	
	policière	
	- insister sur les aspects suivants:	
	. que la routine quotidienne est aussi	
	importante que les travaux d'envergure	
	. les contraintes du travail (les quarts de	
	travail, du travail les fins de semaines,	
	les jours fériés, le travail d'équipe, la	
	tenue vestimentaire, l'application des	
	règlements municipaux	
	- présenter le vécu quotidien du policier de	
	façon réaliste et amener l'étudiant à	
	accepter ce rôle avec ses avantages et	
	inconvénients	

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos accueils. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
	- sensibiliser l'étudiant aux répercussions	
	du travail policier sur sa vie privée	
	- ne jamais idéaliser le travail du policier	
	afin d'éviter les déceptions	
	- équilibrer davantage les méthodes de la	
	police municipale et celles de la Sûreté du	
	Québec à l'IPQ	
	13. Droit du travail et relations de travail;	
	aborder la dimension syndicale (la convention	
	collective) - les privilèges, les droits et	
	devoirs du policier.	

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR-FAIRE

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
. facilité de prendre l'information et la	1) l'expression écrite et verbale: le français	1° Que les professeurs de français insistent
transmettre en pratique.	écrit est déficient tant au niveau de la	sur l'importance de l'expression orale et
. facilité d'adaptation aux formules.	calligraphie que de l'expression (style et	écrite (la clarté et la concision).
	orthographe)	2° Que l'on donne des cours normatifs et
	2) l'esprit de synthèse: afin d'améliorer la	correctifs de français dans les collèges et
	qualité des rapports	que les profs de T.A.J. encouragent les
	3) la langue anglaise (S.P.C.U.M.)	étudiants qui ont des difficultés à y parti-
	4) les méthodes de travail: savoir planifier,	ciper.
	organiser, analyser, etc., une journée de	3° Dans les cours de tech. policières, accentuer
	travail; développer l'aculté visuelle et le	davantage sur la qualité du français.
	sens de l'observation	4° Développer l'expression orale devant un
	5) - donner des cours de conduite des camions	groupe (exposé structuré).
	d'urgence	5° Evaluer la qualité du français aux examens
	- et sensibiliser aux habiletés concer-	et travaux.
	nant la prévention et la lutte contre les	6° Donner des cours de rédaction de rapports.
	incendies et les soins d'urgence	

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR-FAIRE

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
		7° A l'intérieur des cours d'enquête et d'interrogatoire, veiller à ce que l'étudiant soit bien exercé à rédiger des rapports complets, clairs, concis et précis.
		8° Sensibiliser le futur policier à l'importance d'une bonne connaissance de la langue seconde (S.P.C.U.M.).

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR-ETRE

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
De façon générale:	1° Ils ont tendance à déprécier les aînés, ils	Les sensibiliser davantage:
Il y a une facilité d'intégration au groupe	sont peu enclins à reconnaître l'expérience	a) à l'importance de l'expérience des collègues
(surtout au niveau social) et à la fonction	de ceux-ci ou celle des moins scolarisés.	b) à l'ordre et à la discipline (ponctualité et
mais →	Ils ont l'impression d'avoir la science	assiduité), au civisme
	infuse. Conflit de générations à leur arri-	c) au respect envers l'équipement, le bien
	vée dans le service donc:	public, les citoyens et la fonction policière
	améliorer les perceptions et les attitudes	Développer
	face aux policiers avec qui ils devront	a) l'esprit de service et la maturité
	travailler.	b) la capacité de jugement et l'utilisation du
Il y a une bonne confiance en soi face aux	2° Il y a une déficience au niveau de la disci-	pouvoir discrétionnaire à travers des mises
situations grâce à la bonne connaissance des	pline: ils sont facilement contestataires,	en situation en relations humaines.
lois et des techniques.	Ils ont la critique facile et ils refusent	
	l'autorité. Ils sont réfractaires au travail	
	quotidien du policier (la routine, les quarts	
	de travail, etc.), Ils s'illusionnent sur la	
	fonction, Ils manquent quelquefois de	

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

LE SAVOIR-ETRE

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
	jugement dans certaines interventions: ils	Travailler davantage:
	ont tendance à ne pas tenir compte de toutes	le savoir-être et les relations humaines en
	les circonstances; ils sont rigides dans la	utilisant les mises en situation et les jeux de
	mise en application des connaissances	rôles pour favoriser également l'apprentissage
	acquises; ils ont un comportement souvent	des comportements.
	inadéquat dans des situations de stress. La	Tester la capacité de résistance au stress
	traduction des connaissances en comportements	notamment dans l'action afin de mieux diagnos-
	et en interventions est lacunaire. Ils sont	tiquer les aptitudes requises pour l'exercice
	impatients sur les tâches routinières. Ils	des fonctions policières.
	manquent de préparation à l'intégration au	
	milieu de travail.	
	Donc	
	améliorer la formation en intervention ou en	
	savoir-être.	

LA FORMATION COLLEGIALE EN TECHNIQUES POLICIERES

Vous avez déjà enseigné, dans votre service de police, des finissants en Techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des Techniques policières.

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS
Ils ont en général un grand souci de leur	Quelques remarques:
condition physique	1) L'expérience de travail antérieur à l'entrée en fonction dans la police est un bon gage de
	maturité
Au S.P.C.U.M.:	2) Assurer une bonne sélection des professeurs de matières policières au cégep et des
à cause de la sévérité de la sélection, les	instructeurs à l'IPQ afin que ceux-ci transmettent des connaissances et des expériences
recrues ont en général:	pertinentes et réalistes aux étudiants
une bonne maturité	3) L'évaluation du comportement tant à l'IPQ qu'aux collèges doit se faire et être stricte
une discipline adéquate	
et ils sont plus matures lorsqu'en plus de	
leur formation, ils ont une expérience dans	
un autre corps policier ou dans un service	
para-policier	

La formation collégiale en Techniques policières

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des techniques policières.

Recrutement et sélection:

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
Le S.P.C.U.M. trouve le bassin de recrute-	La sélection des étudiants qui n'ont pas la "voca-	Augmenter la sélection au collège
ment intéressant en ce moment. Tous disent	tion".	1° améliorer l'information sur la réalité
qu'il permet une meilleure sélection.		policière au sec. V
	La sélection à l'admission aux collèges.	2° faire des comités et des entrevues de
Le diplôme en techniques policières permet		sélection
aux services de police d'évaluer le can-	La sensibilisation aux risques encourus sur le plan	3° envisager la possibilité de tests psy-
didat avant de lui accorder sa permanence.	dorso-lombaire par la pratique de certains sports.	chométriques et de tests de motivation
		4° rendre plus sévères les normes médi-
	L'assouplissement des normes de poids et de taille	cales d'admission au CEGEP de manière
	e.g. New-York: m = 5'4"	conforme au règlement no 7
	f = 4'9"	5° standardiser les normes de recrutement:
		que le DEC en techniques policières
	Travailler à l'intégration de la femme dans les	avec stage à pratique à l'I.P.Q. soit
	services de police: les problèmes d'intégration	une exigence de base
	doivent être résolus.	

La formation collégiale en Techniques policières

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des techniques policières.

Recrutement et sélection:

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
	Une meilleure concertation au sujet des normes	6° cours intensifs en techniques policières
	(règlement no 7) afin d'éviter les éternelles	pour les gens de 22-30 ans qui seraient
	interventions auprès de la commission des droits	intéressés à la fonction policière et un
	de la personne.	stage d'intervention dans un poste de
		police sous évaluation
		. pour les recrues d'un certain âge,
		qu'il y ait des cours de base essen-
		tiels avant le stage pratique de
		l'I.P.Q.

La formation collégiale en Techniques policières

Vous avez déjà embauché, dans votre service de police, des finissants en techniques policières. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le ministère de l'Education, nous vous demandons d'énumérer, dans les colonnes ci-après, ce que vous considérez être les points forts et les points à améliorer dans un tel modèle de formation, tel que vous les avez perçus à travers vos recrues. Vous voudrez bien aussi nous faire part de vos suggestions de réformes à apporter au programme des techniques policières.

PLAN DE CARRIERE ET PERFECTIONNEMENT

ELEMENTS POSITIFS	ELEMENTS A AMELIORER	REFORMES PROPOSEES
Plan de carrière et perfectionnement	Les corps policiers gardent une part de responsa-	Cours de perfectionnement
- capacité d'acquérir des connaissances	bilité dans le perfectionnement en vue de spécia-	
- capacité de perfectionnement et de	liser dans différents secteurs: patrouilleur -	Cours intensifs sur des thèmes précis -
recyclage	enquêteur - nouvelles lois - etc. et les collèges	sur des techniques précises; des cours de
- ambition dans leur plan de carrière	devraient collaborer davantage puisque l'IPQ ne	perfectionnement après le DEC pour les
	peut répondre à toutes les demandes.	policiers en fonction, les sergents et les
		enquêteurs.
		- Développer une collaboration cégep-IPQ
		sur formation permanente spécifique.

ANNEXE VI

LISTE DES REPRESENTANTS AUX TABLES DE CONSULTATIONS
AVEC LEURS PRINCIPALES COORDONNEES

SERVICE DE POLICE DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL

NOM	TITRE, SERVICE DE POLICE ET ADRESSE
M. R. Larocque	Constable District 15 3755, Ave. Botrel Montréal, Qué. H4A 3G8
Mlle L. Ostiguy	Constable District 33 105 est, rue Ontario Montréal, Qué. H2X 1G9
M. S. Latour	Lieutenant District 34, 1037 est, rue Rachel Montréal, Qué. H2J 2J5
M. P. DeLaurier	Lieutenant District 22, 4400, boul. Lasalle Verdun, Qué. H4G 2A8
M. J.-Y. St-Laurent	Directeur District 14 1405, rue de l'Eglise Ville St-Laurent, Qué. H4L 2H4
Mme C. Morin Tutsch	Direction des Ressources humaines 750, rue Bonsecours, suite 466 Montréal, Qué. H2Y 3C7

Co-animateur: M. Michel Nicolas du Cégep Ahuntsic

SERVICES DE POLICE DE LA BANLIEUE DE LA C.U.M.

NOM	TITRE, SERVICE DE POLICE ET ADRESSE
M. M. Claude	Sergent 35, Avenue Aberdeen St-Lambert, Qué. J4P 1R5
M. R. Tassé,	Officier de liaison 337, rue St-Georges St-Jérôme, Qué. J7Z 5A7
M. J.-M. Aurèle	Assistant-directeur 1200, St-Martin Ouest Ville de Laval, Qué. H7S 2E4
M. S. Martel	Lieutenant 5900, boul. Cousineau St-Hubert, Qué. J3Y 7K8
M. M. Thériault	Constable 2933, Dupras C.P. 202 Mascouche, Qué. JON 1C0
M. H. Ranger	Directeur 6840, boul. Milan Brossard, Qué. J4Z 2B4

Co-animateur: M. Michel Nicolas du Cégep Ahuntsic

SERVICES DE POLICE DES REGIONS DE TROIS-RIVIERES ET DE L'ESTRIE

NOM	TITRE, SERVICE DE POLICE ET ADRESSE
M. Précourt	Directeur-adjoint 423 Lindsay Drummondville, Qué. J2B 1G7
M. D. Dumas	Directeur Service de sécurité publique 160, boul. Caouette Sud Thetford Mines, Qué. G6G 2C2
M. H. Parent	Capitaine Service de sécurité publique 145, 6e rue C.P. 101 Shawinigan, Qué. G9N 1C7
M. J.-M. Jodoin	Directeur Service de sécurité publique 350, rue Rochefort Cap-de-la-Madeleine, Qué. G8T 7W2
M. C. Genest	Capitaine Service de sécurité publique 2250, Royale C.P. 1055 Trois-Rivières, Qué. G9A 4L5
M. L. Proulx	Lieutenant en charge du personnel Service de sécurité publique 400, rue Marquette C.P. 182 Sherbrooke, Qué. J1H 1M4

NOM	TITRE, SERVICE DE POLICE ET ADRESSE
M. R. Parenteau	Directeur Service de sécurité publique 2000, rue Bourque Rock Forest, Qué. J0B 2J0
M. J. Carle	Inspecteur Service de sécurité publique 490, Côte Richelieu Trois-Rivières Ouest, Qué. G9A 2Z1
M. N. Raymond	Directeur Service de sécurité publique 300, boul. St-Luc Asbestos, Qué. J1T 2W2

Co-animateurs:

MM. Paul-Emile Thiffault, Collège de Trois-Rivières,
Alain Siroix, Collège de Sherbrooke.

POSTES DE POLICE DE LA SURETE DU QUEBEC

NOM	TITRE, SERVICE DE POLICE
M. J. Boivin	Sergent poste de Lachenaie
M. S. Forget	Sergent Poste de Ste-Agathe
M. G. Frigon	Sergent poste de Montréal - Métro
M. J.-P. Garlépy	Sergent poste de Ste-Julie
M. D. Houle	Sergent poste de Joliette
M. M. Parent	Sergent poste de Candiac

Tous ces postes font partie du district de Montréal (6) et les personnes peuvent être rejointes par l'entremise de:

M. R. Turner, inspecteur-chef
District de Montréal
1701, rue Parthenais
Montréal, Qué.
H2L 4K7

Co-animateur: M. Michel Nicolas du Cégep Ahuntsic

SERVICES DE POLICE DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

NOM	TITRE, SERVICE DE POLICE ET ADRESSE
M. B. Bourgeois	Directeur de la sécurité publique 201 est, Racine Chicoutimi, Qué. G7H 1S3
M. J.-Y. Carlos	Directeur de la sécurité publique 70, Notre-Dame Alma, Qué. G8B 3R1
M. L. Lessard	Directeur de la Protection publique 2201, De Montfort Jonquière, Qué. G7X 7W7
M. C. Claveau	Directeur-adjoint de la sécurité publique d'Alma 70, rue Notre-Dame Alma, Qué. G8B 3R1
M. N. Poulin	Directeur de la Protection publique 491, 2e rue Ville de La Baie, Qué. G7B 2C9

Co-animateur: M. Mario Lamontagne du Cégep d'Alma.

6486-1121
15-6069